



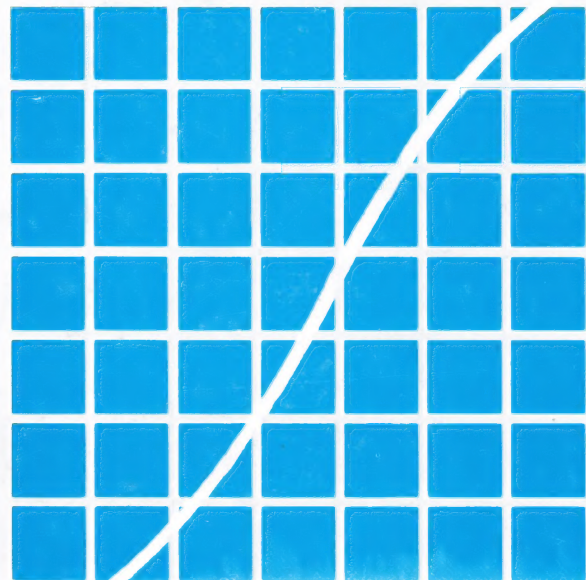
الإدارة العامة للبحوث

السلوك التنظيمي والأداء

تأليف: أندرو دي. سيزلاقي
مبارك جسي والاس

ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد

راجع الترجمة: الدكتور علي محمد عبدالوهاب





الإدارة العامة للبحوث

السلوك الشطيحي والأكاذيب

تأليف: أندرو دي. سيزلاقي
مسارك جسي. والاس

ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد

راجع الترجمة: الدكتور عل محمد عبدالوهاب

معد الإدارة العامة

١٤١٢هـ / ١٩٩١م

○ ○

حقوق الطبع والنشر محفوظة لمعهد الإدارة العامة، ولا يجوز اقتباس جزء من هذا الكتاب أو إعادة طبعه بأي صورة دون موافقة كتابية من إدارة البحوث، إلا في حالات الاقتباس القصير بغرض النقد والتحليل، مع وجوب ذكر المصدر.

هذه ترجمة كتاب

ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND PERFORMANCE

BY:

ANDREW D. SZILAGY 1, JR.

AND

MARK J. WALLACE, JR

FOURTH EDITION, 1987

SCOTT, FORESMAN AND COMPANY

Glenview, Illinois

London, England

المحتوى

| | |
|----|------------------------------------------------------------------|
| ١١ | تقديم |
| ١٣ | الغرض من هذا الكتاب |
| ١٥ | الجزء الأول : مجال السلوك التنظيمي |
| ١٧ | الفصل الأول : رؤية شاملة للسلوك التنظيمي والأداء |
| ١٨ | مجال السلوك التنظيمي |
| ١٩ | أثر العلوم السلوكية |
| ٢٢ | التوجه الموقفي للسلوك التنظيمي |
| ٢٣ | مستويات التحليل للسلوك التنظيمي |
| ٢٤ | السلوك التنظيمي : خلاصة |
| ٢٥ | خطة الكتاب |
| ٢٩ | الفصل الثاني : دراسة السلوك التنظيمي : نموذج للأداء |
| ٣٠ | طرق تكوين المعتقدات |
| ٣١ | طبيعة العلم |
| ٣٣ | النظرية كأساس |
| ٣٥ | نموذج نظري كإطار لدراسة السلوك التنظيمي |
| ٣٩ | المدخل العلمي كنظام |
| ٣٩ | الجسر بين الباحث والمدير |
| ٤٠ | أداة لتصنيف استراتيجيات البحث التنظيمي |
| ٤٦ | حالة دراسية عن السلوك التنظيمي : عمليات الضم التي نجحت |
| ٤٧ | حالة من الدراسة العلمية للسلوك التنظيمي : مستوصف بيل جيكنز |
| ٥١ | الجزء الثاني : الأبعاد الفردية للسلوك التنظيمي |
| ٥٣ | الفصل الثالث : الخصائص الفردية |
| ٥٤ | نموذج للأداء الفردي |
| ٥٥ | الدوافع والسلوك |
| ٥٩ | الشخصية والسلوك |
| ٦٣ | الادراك والسلوك |
| ٦٨ | التعلم والسلوك |
| ٧٤ | الرضا الوظيفي |
| ٧٩ | حالة دراسية عن السلوك والأداء الفردي : اضطراب في مكتب بدون أوراق |
| ٨٠ | تمرين تجريبي : تقويم مصدر الرسالة |
| ٨٧ | الفصل الرابع : نظريات المحتوى للدافعية |
| ٨٨ | دراسة الدافعية |

| | | |
|-----|---------------------------------------------------------------------|----------------|
| ٩٠ | النظريات القديمة للدافعية | |
| ٩٣ | نظريات المحتوى | |
| ١٠٥ | حالة دراسية عن الدافعية : شركة جيتس للزيت - نكسكو | |
| ١٠٦ | تمرين تجريبي : عوامل الدافعية في الوظيفة | |
| ١١١ | نظريات النسق للدافعية | الفصل الخامس : |
| ١١١ | نظرية التوقع | |
| ١١٦ | نظرية العدالة | |
| ١١٩ | نظرية التعزيز | |
| ١٢٦ | نظرية الهدف | |
| ١٣٥ | نموذج متكامل للدافعية | |
| ١٣٧ | حالة عن الدافعية : الخطوط الجوية العالمية | |
| ١٤١ | تصميم الوظائف | الفصل السادس : |
| ١٤١ | تعريف تصميم الوظائف وتطوره التاريخي | |
| ١٤٤ | التخصص الوظيفي : الإدارة العلمية | |
| ١٤٦ | التناوب الوظيفي والتوسع الوظيفي | |
| ١٤٨ | الأساليب المعاصرة لتصميم الوظائف | |
| ١٥٧ | ملخص لاستراتيجيات تصميم الوظائف | |
| ١٥٩ | تطبيقات تصميم الوظائف | |
| ١٦٥ | نموذج متكامل لتصميم الوظائف | |
| ١٦٩ | حالة دراسية حول تصميم الوظائف : مؤسسة أوستن للإلكترونيات | |
| ١٧١ | تمرين تجريبي : تمرين حول خصائص الوظائف | |
| ١٧٩ | الضغط النفسي في المنظمات | الفصل السابع : |
| ١٧٩ | ما هو الضغط؟ | |
| ١٨٢ | مصادر الضغط | |
| ١٨٧ | عوامل الضغط الوسيطة | |
| ١٨٨ | عواقب ضغط العمل | |
| ١٩٠ | إدارة الضغوط في منظمات الأعمال | |
| ١٩٥ | حالة دراسية للتحليل : الدافعية والوظائف وضغط العمل بشركة بيبسي كولا | |
| ١٩٩ | الجزء الثالث : تأثير الجماعات والأفراد | |
| ٢٠١ | السلوك داخل الجماعات | الفصل الثامن : |
| ٢٠٢ | تكوين ودراسة الجماعات | |
| ٢٠٤ | أنواع الجماعات | |
| ٢٠٦ | الأبعاد الفردية | |
| ٢٠٨ | العوامل الموقفية | |
| ٢١٢ | مراحل تطور الجماعة | |
| ٢١٣ | الأبعاد الهيكلية | |

| | | |
|-----|-------------------------------------------------------|--------------------|
| ٢٢٥ | الجماعات في الميدان : حلقات الجودة | |
| ٢٢٩ | حالة دراسية عن المنظمات : الشركة المتحدة للكيماويات | |
| ٢٣٥ | سلوك الجماعات | الفصل التاسع : |
| ٢٣٦ | إطار للاداء في الجماعات | |
| ٢٤٢ | استراتيجيات إدارة الاداء الجماعى | |
| ٢٤٨ | تطبيق مفاهيم سلوك الجماعات | |
| ٢٥٤ | حالة دراسية عن سلوك الجماعات : شركة جيمس الهندسية | |
| ٢٥٩ | القوة والصراع في السلوك التنظيمي | الفصل العاشر : |
| ٢٥٩ | القوة في المنظمات | |
| ٢٦٠ | مصادر القوة | |
| ٢٦٨ | كيف تؤثر القوة على السلوك؟ | |
| ٢٧١ | الصراع | |
| ٢٧٥ | أثار الصراع بين الجماعات | |
| ٢٧٦ | معالجة الصراع | |
| ٢٨٢ | حالة دراسية حول القوة والصراع : وليم أفى ومؤسسة بندكس | |
| ٢٨٤ | تمرين تجريبى : الصراع بين الجماعات | |
| ٢٨٩ | القيادة | الفصل الحادى عشر : |
| ٢٨٩ | دراسة القيادة | |
| ٢٩١ | نظريات القيادة | |
| ٣٠٠ | نموذج موقفى للقيادة | |
| ٣٠٣ | نظرية المسار والهدف لفعالية القيادة | |
| ٣١٣ | نموذج متكامل للقيادة | |
| ٣١٨ | حالة دراسية للتحليل : بنك تكساس التجارى | |
| ٣١٩ | تمرين تجريبى : تمرين حول السلوك القيادى | |
| ٣٢٥ | الجزء الرابع : العمليات التنظيمية | |
| ٣٢٧ | اتخاذ القرار | الفصل الثانى عشر : |
| ٣٢٨ | اتخاذ القرارات | |
| ٣٣٥ | برمجة القرارات | |
| ٣٤٠ | اتخاذ القرارات الاستراتيجية | |
| ٣٤٠ | الجماعات واتخاذ القرارات | |
| ٣٥٣ | حالة دراسية عن عملية اتخاذ القرارات داخل الجماعات | |
| ٣٥٤ | تمرين تجريبى : القرار التنفيذى | |
| ٣٥٩ | الاتصال | الفصل الثالث عشر : |
| ٣٦٠ | وظائف الاتصال | |
| ٣٦٢ | نماذج الاتصال | |

| | |
|-----|----------------------------------------------------------------|
| ٣٦٦ | معوقات الاتصال الفعال |
| ٣٦٩ | تحسين الاتصالات التنظيمية |
| ٣٧٠ | العلاقة بين الرئيس والمرءوس : حالة خاصة في الاتصال |
| ٣٧٣ | حالة دراسية للتحليل : ما مدى انفتاح الشركات على وسائل الاعلام؟ |
| ٣٧٧ | تقدير الكفاية وتقويم الأداء |
| ٣٧٨ | لماذا يعتبر تقويم الأداء مهما بالنسبة للمنظمات؟ |
| ٣٨٠ | ماهي الأغراض الاستراتيجية التي تتحقق بتقويم الأداء؟ |
| ٣٨١ | من الذين يجب تقويم أدائهم؟ |
| ٣٨١ | ماهي الجوانب التي يجب على المديرين تقويمها؟ |
| ٣٨٣ | من يقوم بتقويم الأداء؟ |
| ٣٨٥ | كم عدد المرات التي يجب أن يقوم فيها الأداء؟ |
| ٣٨٦ | المشكلات الرئيسية لتقويم الأداء |
| ٣٩٠ | كيف يمكن تحسين تقويم الأداء؟ |
| ٣٩٣ | كيف يمكن للمديرين الاختيار بين الطرق البديلة لتقويم الأداء؟ |
| ٤٠١ | مراكز التقويم |
| ٤٠٤ | تمرين تجريبي : معضلة التقويم |
| ٤١١ | الفصل الخامس عشر : الحوافز في المنظمات |
| ٤١١ | الحوافز والأفراد |
| ٤١٦ | أغراض الحوافز |
| ٤١٨ | الحوافز الداخلية مقابل الحوافز الخارجية |
| ٤٢٠ | أسس توزيع الحوافز |
| ٤٢٤ | نموذج للحوافز التنظيمية والحاجات الفردية |
| ٤٢٧ | الحوافز وطريقة الاختيار |
| ٤٣٥ | الحوافز والمساواة |
| ٤٣٧ | حالة دراسية للتحليل : المكافآت المالية الآنية المباشرة |
| ٤٣٨ | تمرين تجريبي : قرارات مكافآت الجدارة |
| ٤٤٥ | الجزء الخامس : التصميم التنظيمي |
| ٤٤٧ | الفصل السادس عشر : البيئات التنظيمية |
| ٤٤٧ | البيئة الخارجية |
| ٤٥٧ | البيئة الداخلية (المنظمة) |
| ٤٦٥ | حالة دراسية في البيئات التنظيمية : أي بي إم (I B M) |
| ٤٦٩ | عناصر التصميم التنظيمي |
| ٤٦٩ | معنى التصميم التنظيمي |
| ٤٧٠ | المنشأة كنظام |
| ٤٧٤ | الأهداف التنظيمية |
| ٤٨٠ | الأبعاد التنظيمية : التجميع |
| ٤٨٥ | الأبعاد التنظيمية : التأثير |

| | | |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| ٤٨٩ | المنظور التقليدي للتنظيم | |
| ٤٩٣ | منظور التحليل السلوكي | |
| ٤٩٦ | حالة دراسية للأبعاد التنظيمية : الشركة المتحدة | |
| ٤٩٨ | تمرين تجريبي : الأهداف التنظيمية | |
| ٥٠٥ | الأساليب المعاصرة للتصميم الوظيفي | الفصل الثامن عشر : |
| ٥٠٥ | المدخل الموقفي | |
| ٥٠٦ | البيئة الخارجية للمنظمات | |
| ٥١٢ | الاستراتيجية والبنية | |
| ٥١٥ | التقنية | |
| ٥٢١ | الاستراتيجيات المعاصرة للتصميم (التنظيمي) | |
| ٥٢٨ | أثر عوامل التصميم في السلوك | |
| ٥٢٩ | ملاحظة ختامية | |
| ٥٣٢ | حالة دراسية في التصميم التنظيمي : مستشفى هيوستن التذكاري | |
| ٥٣٥ | تمرين تجريبي : المدخل المعاصر للتصميم التنظيمي | |
| ٥٤١ | الجزء السادس : التغيير والتطوير التنظيمي | |
| ٥٤٣ | إطار للتغيير والتطوير التنظيمي | الفصل التاسع عشر : |
| ٥٤٤ | أهداف التغيير والتطوير التنظيمي | |
| ٥٤٥ | مداخل للتغيير التنظيمي | |
| ٥٤٩ | بعض وجهات النظر حول التغيير | |
| ٥٥٤ | نموذج للتغيير والتطوير المخطط | |
| ٥٦٩ | حالة دراسية عن التغيير : شركة هيوليت باكارد تجدد ثقافتها التنظيمية | |
| ٥٧١ | حالة عن التغيير : الأتوماتية والسلوك التنظيمي | |
| ٥٧٧ | تطبيقات مختارة في التغيير والتطوير التنظيمي | الفصل العشرون : |
| ٥٧٨ | عمق التدخل | |
| ٥٧٩ | نشاطات التدخل الفردية | |
| ٥٨٣ | نشاطات التدخل بالنسبة للجماعة والفريق | |
| ٥٨٧ | جهود التدخل بين الجماعات | |
| ٥٨٨ | نشاطات التدخل التنظيمي | |
| ٥٩٤ | جهود تحسين الجهود التوعوية لبيئة العمل | |
| ٥٩٨ | التغيير والتطوير التنظيمي : نظرة تلخيصية | |
| ٦٠١ | حالة دراسية عن التغيير : التغيير التنظيمي في الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات (AT and T) | |
| ٦٠٤ | تمرين تجريبي : الاستقصاء والتغذية المرتدة | |
| ٦١١ | مناهج البحث لدراسة السلوك التنظيمي والأداء | ملحق |
| ٦٢١ | قائمة بالمصطلحات الرئيسية | |

اتجه أسلوبنا في تناول الطبعة الرابعة من كتاب السلوك التنظيمي والأداء إلى تحقيق ثلاثة أهداف: التوسع في المادة المعروضة، وتحديثها، وتكثيف الحالات التطبيقية. وبمثل النتيجة النهائية لذلك، فيما نعتقد، في صدور واحد من أكثر كتب السلوك التنظيمي حداثة وشمولا في هذا المجال.

تركزت جهودنا في التوسع في مادة الكتاب في عنصرين رئيسين: أولا، قمنا بإضافة ثلاثة فصول جديدة لهذه الطبعة أحدها يشتمل على موضوع الضغط والبيئات التنظيمية، وفصل ثان حول موضوع الدافعية. ثانيا، عملنا على التوسع في مواد فصول عديدة لائق الضوء على الأهمية المتعاظمة لكثير من موضوعات السلوك التنظيمي.

اتخذت جهودنا للتحديث شكلين: حيث قمنا بإحلال أو تحديث الأمثلة التوضيحية التي تشرح المحتوى النظري للفصول، وعرض مراجع عديدة حديثة توفر لك الاطلاع على آخر الأبحاث التي تمت في مجال السلوك التنظيمي. أخيرا، من الممكن أن يكون أي كتاب جامع في أي مجال من مجالات المعرفة سليما من الناحية الفنية، إلا أنه قد يكون مملا بالنسبة للقارئ من جهة ثانية. لذلك؛ فإن التركيز في هذا الكتاب قد اتجه لتطبيقات الواقع العملي، واتخذ ثلاث صيغ. أولا، يبدأ كل فصل من فصول الكتاب -كما هو الحال في الطبعة الثالثة- بعرض صورة فلمية أو مثال ذي علاقة بمادة الفصل من دوريات متخصصة مثل مجلة فورتن (Fortune) ومجلة وول ستريت (WSJ). ثانيا، يتضمن كل فصل عرضين بعنوان «السلوك في المنظمات». وقد وضعت هذه العروض في مواضع معينة لتكملة المادة النظرية بأمثلة توضيحية حقيقية. وأخيرا، هناك عدد من الحالات الدراسية الجديدة تضمنتها هذه الطبعة مأخوذة من أحدث ماكتب حول موضوع الكتاب.

إننا مدينون لكثير من الزملاء الذين قدموا لنا العون بطرق عديدة، ونخص بالشكر والعرفان الزملاء الأتية أسماؤهم الذين أتاحوا لنا فرصة مشاركتهم في المواد التي قاموا بتدريسها وقدموا مقترحات قيمة ومفيدة لتطويع وتحسين «السلوك التنظيمي والأداء». ديفيد أبندار من جامعة أركساس، وكيمبرل بول بجامعة ولاية يوتا، وديفيد ب. قلفلان بجامعة تمبل، وريكي و. فريغن بجامعة آي إن إم تكساس، وإيرين ل. هيرمان بجامعة ولاية كاليفورنيا بلاكينغتون، وديفيد هنت بجامعة ولاية ميامي، ودوغلاس جنكنز بجامعة تكساس، وبروش جونسون بجامعة ماركيه، وجي إس كيم بجامعة ولاية أوماها، وريتشارد كو يلتمان بكلية باروك بجامعة مدينة نيو يورك، وريتشارد لنتون بجامعة ولاية كاليفورنيا، بلوتو بيتش.

ودوغلاس م. ماكيب بجامعة جورج تاون، وجيمس ماككلروي بجامعة ولاية أيوا، ودالتون ماكفرلاند بجامعة إلينوي بيرمنجهام، وتوماس نوتون بجامعة ولاية بن، وساروج ناراسورامان بجامعة ولاية بن، وسيندي بافت بجامعة سانت ياقو، ومارك بيترسون بجامعة مينامى، وريتشارد أ. رسل بجامعة جنوب كاليفورنيا، وفينست تايلر بجامعة أديانا بولاية بنسلفانيا، وجون ب. تانر بكلية نيوها مشير، وم. سوزان تيلر بجامعة ويسكونسون في ميدسون، وشيريل تيرر بجامعة ولاية كاليفورنيا في ثورث ريدج، وكيم وليمز بكلية رليم باترسون.

الشكر موصول أيضا لطلابنا بجامعة ميوستن وكنتاكر الذين قدموا لنا معلومات مرمزة حول العديد من الموضوعات والأجزاء الجديدة من الكتاب.

كما نود أن نعبر عن خالص شكرنا لـ ميتون كوكاتوقر، العميد السابق لكلية إدارة الأعمال ونائب الرئيس والمدير الحالي، وجيمس ماكفرلاند عميد كلية إدارة الأعمال الحالي بجامعة ميوستن - بيرنفرستي بارك، وريتشارد ر. فيرست عميد كلية إدارة الأعمال والاقتصاد بجامعة كنتاكر لدعمهم المتواصل لجهودنا، والشكر أيضا لجيم ستيفنتون، وجون نولان، وديان كوهين بشركة سكوت وفورسمان (الناشر) لالتزامهم وجهودهم ودعمهم لجهودنا.

في النهاية، فإن جواثب القوة والضعف في هذا الكتاب تبقى من مسئوليتنا. فقد ساعدنا تبادل وتنقيح أفكارنا المتواصل، عبر مسافات تصل إلى أكثر من ألف ميل، وبعد صدور أربع طبعات من هذا الكتاب، على تكرس معرفتنا عن السلوك التنظيمي وفي صدور هذا العرض المقطوع.

وبالطبع، فإننا مدينان لأفراد عائلتنا الذين لم يستردوا أعضائهم من كتابة الطبعة الثالثة إلا مؤخرًا، ولا نملك إلا أن نعبر عن جبننا لهم. إذ بدون دعمهم وسماحتهم لنا، لما تحققت الطبعة الرابعة من كتاب السلوك التنظيمي والأداء.

- اندروى - سيزلاقي

ميوستن - تكساس

- مارك جى - والاس

ليكسنتون - كنتاكر

تعتبر المستويات المتقدمة من الأداء على مستوى الفرد والجماعة والتنظيم، في هذا الكتاب، أهدافاً رئيسية بالنسبة للمنظمات؛ إذ لا يمكن لأي منظمة البقاء والاستمرار بدون تحقيق مستوى مرض من الأداء على هذه المستويات الثلاثة. وليس الأداء – بالطبع – هو الهدف الوحيد للمنظمات في مجتمعنا ولكنه قطعاً يمس بصورة أو بأخرى – كل فرد يسعى لكسب العيش.

إن الموضوع الذى يركز على الأداء في محيط العمل هو السلوك التنظيمي. ويتناول هذا المجال الجديد نسبياً من مجالات البحث العلمى الطريقة التى يتصرف بها الأفراد والجماعات والمنظمات نفسها لتحقيق مردودات معينة كالانتاج والخدمات. ويمر مجال السلوك التنظيمي في الوقت الحاضر بمرحلة النمو إذ أن العلماء والممارسين الذين تعلقت اهتماماتهم بهذا المجال لم يشرعوا في وضع المبادئ والمفاهيم والأنساق التى تحاول تحديد المستويات المختلفة للسلوك التنظيمي والأداء إلا قبل فترة قصيرة. فالسلوك التنظيمي – كمجال للبحث – يستخدم الأسلوب العلمى ويدخل في أكثر من مجال من مجالات المعرفة ويتناول الأفراد والجماعات والمنظمات والبيئة بالدراسة، ويأخذ من نظريات ونماذج ومفاهيم العلوم السلوكية بتوجهه الموقف وتركيزه على التطبيقات. وسيتم التركيز على هذه الخصائص الرئيسية عند مناقشة الأداء في الأجزاء المختلفة لهذا الكتاب.

لم يقصد بهذا الكتاب أن يكون خلاصة لعلم الإدارة وعلم النفس الصناعى والتنظيمى وإدارة شؤون الأفراد والعلاقات الانسانية، بل قصد به التركيز على موضوع السلوك التنظيمي والطرق التى يستخدم بها المديرون الممارسون، النظريات والبحث في هذا الحقل، في التعامل مع المشكلات المتعلقة بالأفراد. إننا نعتقد بأن المديرين يستطيعون أداء أعمالهم بفعالية أكثر إذا ما أدركوا أهمية الملاحظة والتشخيص والتحليل والتطبيق ومارسوها بعناية. فالمدير هو الشخص الذى تقع على عاتقه مهمة ملاحظة الأداء وتشخيص المشكلات المحتملة وتحليل المعلومات والوصول إلى قرارات تتعلق بالتنفيذ والتى غالباً ما تتضمن إحداث تغيير ما. كما أننا نعتقد أنه من الممكن أن ينشأ الإدراك والمعرفة المطلوبة، إلى حد ما، من دراسة السلوك التنظيمي. وقد عمدنا إلى تقليل استخدام النظريات والدراسات الغامضة والبالغة التعقيد. أما تلك التى تضمنها كتابنا، فهي مقرونة بأمثلة وتطبيقات في أطر تنظيمية، مثل المؤسسات الصناعية ومصارف ودوائر حكومية، ومستشفيات، ومراكز طبية، ودوائر للشرطة، ومختبرات للبحث، ومؤسسات تعليمية. وفي مثل هذه المنظمات يجب أن تجتاز النظريات والبحث اختبار الواقع.

كما نورد عدداً من الحالات الدراسية الواقعية والتمارين التجريبية، حتى يتمكن من استخدام محتوى الفصل في تحليل مشكلات إدارية حقيقية تتضمن جوانب سلوكية تنظيمية. وتستند هذه الحالات والتمارين على مصدرين: المجالات المتخصصة في الإدارة والصادرة حديثاً مثل مجلة فورتن، ومجلة وول ستريت،

والأبحاث والاستشارات والخبرات الإدارية للكاتبين. وتقع هذه الحالات في منظمات مختلفة الأنواع والأحجام وتتضمن مشكلات في كل المستويات الإدارية.

ينقسم الكتاب إلى ستة أجزاء مترابطة، يصف الجزء الأول منها، وهو «مجال السلوك التنظيمي» أركان هذا المجال، فيما يتم إبراز أهمية التشخيص الدقيق في الفصل الثاني، حيث نناقش الطرق التي يوظفها الباحثون في دراسة السلوك التنظيمي. كما يعرض الفصل الثاني - أيضا - نموذج الأداء وهو الإطار النظري الذي نستخدمه في كل أجزاء الكتاب وهو عبارة عن عرض موجز لتنظيم الكتاب في شكل بياني.

يحتوي الجزء الثاني «الابعاد الفردية للسلوك التنظيمي» على خمسة فصول حيث يكون التحليل في هذا الجزء على مستوى الفرد. فالفصل الثالث يركز على الخصائص الفردية الرئيسية للدوافع والشخصية والإدراك والتعلم، فيما يعرض الفصلان الرابع والخامس الموضوع الأساسي الهام : الدافعية . و يغطي هذان الفصلان المتتابعان النظريات الأساسية للدافعية : المحتوى والنسق للدافعية . وفي الفصل السادس يتم التوسع في موضوع الدافعية ومناقشة تصميم الوظائف. أما الفصل الأخير في هذا الجزء فيعرض لموضوع يتنامى بسرعة متزايدة : ضغوط العمل، أحد الموضوعات التي تنمو بسرعة.

يركز الجزء الثالث على تأثير الجماعات والأفراد حيث ينحصر النقاش في الفصل الثامن على موضوع السلوك داخل الجماعة الواحدة، فيما يسلط الفصل التاسع الضوء على موضوع السلوك بين الجماعات. ويتناول الفصل العاشر بالتفصيل موضوع السلطة والتأثير والصراع. وأخيرا يتناول الفصل الحادي عشر أحد عناصر التأثير الرئيسية وهو القيادة.

يتضمن الجزء الرابع «العمليات التنظيمية» عروضاً لعملية اتخاذ القرارات (الفصل الثاني عشر) والاتصال (الفصل الثالث عشر) وتقويم الأداء (الفصل الرابع عشر) والحوافز (الفصل الخامس عشر)، فيما يقدم الجزء الخامس عرضاً مفصلاً للتصميم التنظيمي حيث يغطي الفصل السادس عشر البيئات التنظيمية الداخلية والخارجية بالنسبة للمنظمة. ويتناول الفصل السابع عشر الأبعاد المختلفة للمنظمات، بينما يعرض الفصل الثامن عشر تحليلاً لأساليب التصميم التنظيمي المعاصرة.

يتضمن الجزء الأخير من الكتاب نقاشاً للتغيير والتطوير التنظيمي حيث يتم عرض إطار لدراسة التغيير والتطوير في الفصل التاسع عشر فيما نعرض في الفصل العشرين تطبيقات مختارة في صيغ متنوعة : نظرية وبحثية وتطبيقية.

تمت كتابة هذه الفصول العشرين من أجل الطلاب والأساتذة المهتمين بمجال السلوك التنظيمي. وقد راعينا كلا الفئتين عند تأليف هذا الكتاب، كما توصلنا إلى أن المعرفة بالسلوك التنظيمي تنمو باستخدام جداول التكامل والأشكال والنماذج التي تُولف مادة الكتاب. إلى جانب ذلك تم تضمين النماذج التوضيحية والحالات الدراسية والتمارين التجريبية والأمثلة للبقاء على مستوى اهتمامك عبر أجزاء الكتاب المختلفة. وإننا نأمل منك، سواء أكنيت طالبا يدرس السلوك التنظيمي، أو مديرا يتطلع إلى كتاب تحليلي يركز على الأداء، أن تنظر إلى هذا الكتاب على أساس أنه أكثر من مجرد تمرين أكاديمي.

رؤية شاملة للسلوك التنظيمي والأداء

لم يحدث في تاريخنا، أن بلغ اهتمامنا بالانتاجية والأداء القدر الذي نراه اليوم. حتى أن واضع السياسة العامة لبلادنا قد حذروا من انخفاض مستوى حياتنا المعيشية، إذا لم تتمكن الولايات المتحدة من استعادة تقدمها في الانتاج الوطنى^١. فعالمة الصناعة، مثل مؤسسات كرايسلر وبرانف للطيران ومعدات كلارك والحديد، التى كان الاعتقاد السائد فيما مضى أنها محصنة ضد الفشل، تقف الآن على حافة الانهيار المالى لأنها تعمل بالخسارة^٢.

لقد فشلت بعض هذه المؤسسات، فيما قامت بعضها (مثل كرايسلر) بإجراء تحولات كبيرة من خلال تغيير ممارساتها الادارية وسلوك أداء المجموعات الرئيسية والأفراد فيها. وفي هذه الأثناء أحست قطاعات كبيرة من مجتمعنا بالاضطراب المصاحب للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية التى تكتسح مجتمعنا، حيث فقد عمال الحديد فى بنسلفانيا -على سبيل المثال- وظائفهم التى كان يشغلها أبائهم وأجدادهم من قبل نتيجة لتوقف مصانع شركة الصلب الأمريكية: لعدم كفاءة التشغيل فيها، فيما اكتشف مديرو الادارة العليا والوسطى ضرورة حصولهم على مهارات فى مجال الحاسب الآلى، أو تحديث معارفهم فى هذا المجال، حتى يتسنى لهم الاستمرار فى وظائفهم^٣.

شهدت حقبة الثمانينيات بحثاً متصلاً عن حلول لتلك المشكلات، والمشكلات الأخرى الخطيرة المتعلقة بالأداء. وقد فاضت الدوريات، مثل: بيزنس ويك (Bussiness Week) وفورشن (Fortune)، بتقارير عن شركات تبحث عن قيادات جديدة، وإعادة تصميم هيكلها التنظيمية، ومحاولتها إشراك العاملين فيها فى وضع السياسات بصورة أكبر. واستحدثت نظام حلفاء الجودة، وابتدع حوافز جديدة للجهود الفردية والجماعية المموسة، ومئات الأساليب الأخرى التى تركز على تحقيق غاية واحدة هى تحسين الأداء^٤. ولدعم جهود المديرين الممارسين، يتحول العلماء فى مجهوداتهم البحثية إلى التوصل إلى فهم أفضل لمشكلة الأداء فى بلادنا، وتقوم أبحاثهم على جهود موجهة نحو ترفية معارفنا لدافعية العاملين إلى طرق أفضل لتصميم الوظائف وفقاً لدينامية السلطة داخل منظماتنا^٥.

و يراهن الباحثون والمديرون الممارسون على أن تلك الجهود ستوفر لنا المعرفة التى سنحتاجها لترقية الأداء الفردى والجماعى والتنظيمى، وتتيح بذلك أمتنا فرصة استعادة قيادتها المفقودة فى الانتاجية على مستوى المنافسة الدولية. و يعتبر الأداء والانتاجية -ببساطة- موضوعين للاهتمام الأكاديمى، إضافة إلى أن الحاجة إلى معرفة المزيد عن هاتين الظاهرتين تشكل أزمة تواجهنا... وإن الذين يقومون بتنمية هذه المعرفة سيقودوننا نحو النجاح فى مقابلة هذا التحدى.

يعنى كتابنا «السلوك التنظيمى والأداء» بكل ما يتعلق بالأداء... فالغرض من هذا الكتاب هو تحسين معرفتنا بالأداء. ولتحقيق هذا الهدف، لا بد لك (أيها القارئ) من أن تلم بالسلوك داخل المنظمات. وسنعوم بدراسة مجال السلوك التنظيمى الذى يوفر معارف عن الناس وهم يعملون ومعلومات عن أدائهم... وبذلك يكون غرضنا هو زيادة معارفك عن السلوك مما يستدعى دراسة الأفراد والجماعات والطرق التى تنشأ بها المنظمات وتتغير وتتطور.

كما أننا سنبين أن السلوك التنظيمى :

- (١) يركز على كيفية تفاعل الأفراد فى محيط العمل داخل المنظمات
- (٢) وأنه قد أصبح له أساس علمى.
- (٣) وأنه ليس العلاج الشافى لكل مشكلات الأداء.
- (٤) وأنه يعنى أساساً بوصف السلوك، ولكنه بدأ يكتسب القدرة على التنبؤ.

مجال السلوك التنظيمي :

غالباً ما تنتهي أى محاولة لوصف أى مجال من مجالات البحث إلى اختلاف في وجهات النظر، و يصدق ذلك تماماً عندما يحاول أى شخص وصف مجال السلوك التنظيمي. وهنا تجب الملاحظة بأننا نشير إلى السلوك التنظيمي كمجال للدراسة، وليس كمادة قائمة بذاتها، أو حتى في طور الظهور كمادة مستقلة. فالمادة هي العلم الذي تم التسليم به، وله أساس نظري يصلح أساساً للبحث والتحليل. وبما أن السلوك التنظيمي يقوم على قاعدة عريضة ويتداخل مع مواد أخرى متعددة، وحديث النشأة، فإنه لا يعتبر علماً قائماً بذاته، بل إننا قد بدأنا فقط في توليف المبادئ والأفكار والنظم المتعلقة بمجال البحث. وبدلاً من أن نضيف إليها الجدل وعدم الاتفاق فإنه من المعقول أن نصف هذا المجال، بدلاً من أن نعرفه! لذلك نحن نقترح أن :

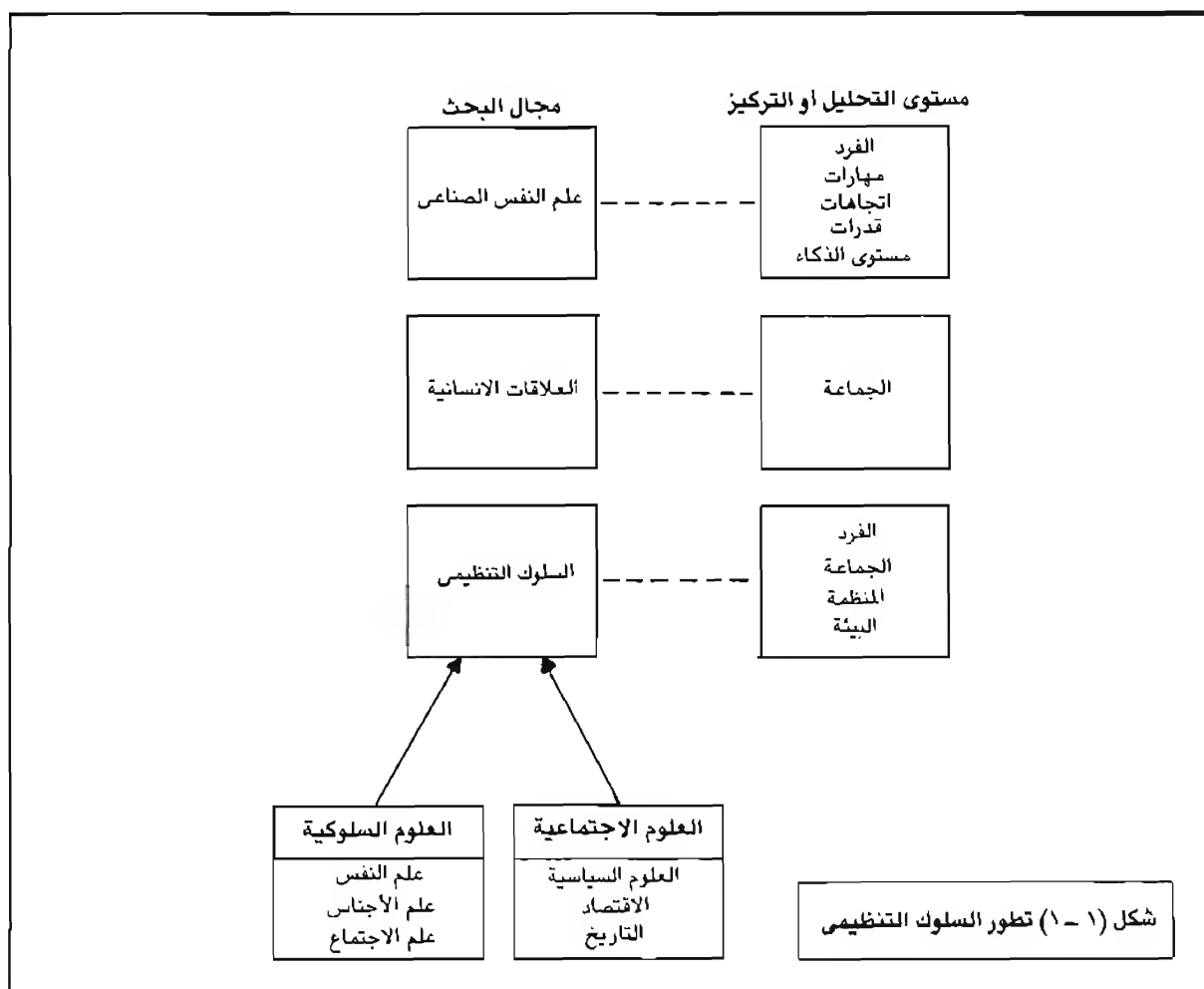
«السلوك التنظيمي يتعلق بدراسة سلوك واتجاهات وأداء العاملين في وضع تنظيمي معين، ودراسة أثر المنظمة والجماعة على إدراك ومشاعر وتصرفات العاملين، وتأثيرات البيئة على المنظمة ومواردها البشرية وأهدافها وكذلك تأثيرات العاملين على المنظمة وفعاليتها»

يركز هذا الوصف على عدد من النقاط الأساسية : أولاً، تمثل التنظيمات الرسمية واحداً فقط من عدة اهتمامات تتعلق بالسلوك التنظيمي، فيما يشكل الأفراد والجماعات، باعتبارهما كيانات منفصلة، جزءاً من مجال البحث هذا أيضاً، ثانياً، من الضروري أن نعرف عن سلوك واتجاهات وأداء الفرد والجماعة. ثالثاً، تلعب المنظمات والجماعات والبيئات دوراً في الكيفية التي يتصرف بها الأفراد ويؤدون بها أعمالهم. وعليه فلا بد من النظر إلى الارتباط ما بين أجزاء المنظمة والبيئة كعامل مهم في تفسير كثير من الموضوعات التي يناقشها عادة المديرون والباحثون. رابعاً، يؤثر الأفراد في فعالية المنظمة أو في تحقيق الأهداف. وأخيراً، لفهم السلوك التنظيمي، لا بد من البحث المتعمق في العلوم السلوكية، واستخدام الأساليب العلمية لدراسة العوامل المرتبطة بهذا المجال. يتقبل أغلب المديرين النظريات وشواهد البحث والتفسير النظري لظواهر السلوك التنظيمي. ومع ذلك فمن النادر أن يقدم أى من هذه الأساليب العلمية إجابات مبسطة لمسائل السلوك والأداء. ومن الإسهامات الهامة لمجال السلوك التنظيمي تركيزه على مسائل تتجاوز الإجابات المبسطة واكتشافه للعوامل ذات الصلة الوثيقة بمشكلة ما. وتتمثل الوسيلة الرئيسية لهذا الاكتشاف في الاهتمام المتعاظم بالأسلوب العلمي.

إن النهج الذي نسميه «علمي» ما هو إلا تنقيح للإجراءات التي نقوم على أساسها بعمل ملاحظتنا اليومية ولكنها مهمة للغاية. فالحاجة إلى المشاهدة المنظمة، والتي تمثل حجر الزاوية للأسلوب العلمي، تساعد المديرين في التفريق بين الحقيقة والوهم، وبين الرأي المستقل والتحيز، وبين المثال والحقيقى.

يمثل الأسلوب العلمي الأساس للعلوم والمناهج التي أسهمت في مجال السلوك التنظيمي (انظر شكل ١ - ١). لقد انشغل علماء النفس الصناعى والتنظيمي في حوالى عام ١٩١٣، بدراسة الفروق الفردية فيما يتعلق بالمقدرة والمهارة في العمل، وظروف العمل المادية. وقد طبق منستر بيرج (Munsterburg) الأسلوب العلمى على هذه المسائل في أوضاع تنظيمية فعلية، وكان تركيزه على مستوى تحليله موجهاً نحو الفرد. كما حث مدخل العلاقات الانسانية، الذى ركز عليه كثير من الباحثين خلال فترة الثلاثينيات والأربعينيات من هذا القرن، على استخدام الأسلوب العلمى. وقد ظهرت فلسفة العلاقات الانسانية ونسقتها العلمى في كتابات مايو (Mayo) وماكغروغر (Mc Groger) وأرجرس (Argyris) وليكيرت (Likert). وقد أكد هذا المدخل على إيجاد قوى عاملة بروح معنوية عالية، وكان تركيزه ومستوى التحليل فيه على الجماعة.

إن التركيز على الأفراد أو الجماعات فقط غير كاف، ونتيجة لذلك ظهرت الحاجة إلى التحليل المتعدد المستويات الذى عرف خلال الستينيات والسبعينيات بالسلوك التنظيمي. وكما يوضح الشكل (١ - ١) فإن هذا المجال في الأساس، تجمع لمجالات عديدة، و يختلف عن علم النفس الصناعى وعلم الاجتماع والعلاقات الانسانية والتاريخ. وهو ليس بعلم للسلوك ولكن يمكن النظر إليه كتطبيق متعدد الجوانب لمعارف العلوم السلوكية. فالسلوك التنظيمي، كمجال من مجالات البحث، يعتمد بشكل أساسى على العلوم والنظريات ولكنه يسعى أيضاً إلى نقل أهمية تطبيق المعرفة عن السلوك على أوضاع ومشكلات تنظيمية حقيقية.



أثر العلوم السلوكية

إن المساهم الرئيسي في مجال السلوك التنظيمي كما يوضح الشكل (١ - ١)، هو العلوم السلوكية وهي، كتجميع علمي لعدد من المناهج العلمية، أقل تطوراً من العلوم الحيوية والطبيعية. ولعله من العسير تعيين تاريخ محدد لبداية استخدام مصطلح العلوم السلوكية، على أنه قد تم استخدام المصطلح في بداية الخمسينيات مقروناً بمذحة لمؤسسة فورد خصصتها لبرنامج للعلوم السلوكية. وقد أدى هذا البرنامج - دون شك - إلى زيادة الاهتمام بالنسبة للأبحاث التي كانت تجرى من قبل العلماء السلوكيين.

إن المواد الأساسية للعلوم السلوكية هي علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الأجناس. وبالرغم من أن كلا من هذه العلوم يتعلق بسلوك وطبيعة البشر، إلا أن النظريات المسلم بها والمشاركة فيما بينها قليلة جداً. ولا يقف الاختلاف بينها عند النظريات بل يتعداها إلى الجدل المنهجي. وفي الواقع هناك خلاف شائع بينها فيما يتعلق بالمسائل التي تحتاج إلى تحليل داخل المنظمات والمجتمع. لذلك يبدو من المعقول اعتبار تأثير العلوم السلوكية على السلوك التنظيمي محصوراً في التأكيد والمنهجية. فليس لخبير العلوم السلوكية، مثله في ذلك مثل المدير الممارس، نظرية محددة عن السلوك الإنساني أو مجموعة من الإجراءات المتفق عليها عالمياً لإدارة العاملين. وتتبع العلوم السلوكية في توكيدها ومنهجها خطوات البحث العلمي بحرص حيث تقود النظرية إلى البحث الذي يفضي بدوره إلى التطبيق.

يعمل علماء السلوك بجد، لتطويع قدرتهم على التنبؤ بالسلوك. وبما أن الأفراد يتغيرون وكذلك البيئات، فإن هذا العمل يركز على محاولة التنبؤ بالسلوك المحتمل لأغلب الناس في ظروف وأحوال معلومة. وهنا يطبق كل علم منهجه في مشكلة التنبؤ ويوفر للمديرين عمق النظرة في مجالات مهمة كالفروق الفردية والتأثيرات الثقافية والدافعية وتصميم التنظيم. ويجب ملاحظة أن التركيز هنا ينصب على كلمة «محاولة» حيث لم ترد أى إشارة أو بصيص أمل حتى الآن في أن التنبؤات ستكون صحيحة تماما تحت كل الظروف وفي كل الأوقات.

علم النفس :

ربما يكون لعلم النفس التأثير الأكثر على مجال السلوك التنظيمي؛ إذ أنه يركز بشكل مباشر على فهم سلوك الفرد والتنبؤ به. لقد تفرع علم النفس، في مراحل تطوره، إلى مواد فرعية عديدة لكل منها منهجها في فهم السلوك. وتظهر الأنواع المختلفة لهذه المناهج في قائمة المواد التالية التي تدخل ضمن علم النفس :

علم النفس العام، علم النفس الصناعي/ التنظيمي، علم النفس التجريبي، علم النفس العلاجي (الكلينيكي)، سلوك العملاء، الشخصية وعلم النفس الاجتماعي، علم النفس الإرشادي، علم النفس التربوي، علم النفس الاستشاري، وعلم الجمال.

و يتفق علماء النفس في كل هذه المجالات على أن الدافعية والتعلم من العوامل الرئيسية المحددة للسلوك. وتشير الدافعية، عادة، إلى العمليات الذهنية التي تدفع إلى السلوك المعين. و يدرس معظم علماء النفس عملية الدافعية بحثا عن تفسير للقوة التي تدفع الناس لفعل ما وللاختيارات التي يضعونها لتصرفاتهم.

تمائل عملية التعلم، من حيث الأهمية بالنسبة لعلماء النفس عملية الدافعية؛ إذ أنها تتعلق بالتغيرات المستمرة نسبيا في السلوك وتكيفه بمرور الزمن. وللتعلم أهميته في فهم السلوك التنظيمي بسبب تلك المفاهيم والنتائج التي تمخضت عنه. ومن تلك المفاهيم والأحكام التي تتناسب مع المديرين ما يأتي :

– السلوك مسبب

– للسلوك غاية وهو موجه لهدف محدد

– ينتج السلوك عن تفاعل عوامل الوراثة (خصائص الجينات) وما نتعلمه (عوامل بيئية)

– من خلال تفاعل العوامل الوراثية والبيئية يتكون لدى الفرد نموذج لخصائص شخصية.

يختلف الأفراد بعضهم عن بعض في القيم الذاتية والاتجاهات والشخصيات والأدوار، وفي نفس الوقت توجد لدى أعضاء الجماعة الواحدة قيم وسمات مشتركة تساعد الجماعة التي ينتمي إليها الفرد في تشكيل سلوكه. وترتبط أى من هذه الأحكام بعملية التعلم التي تستمر طوال حياة الفرد.

تتمثل إحدى الخصائص الهامة لعلم النفس في تركيزه على الدراسة العلمية للسلوك. ويحاول علماء النفس معرفة السلوك على أساس العلاقات السببية المنطقية والتي يمكن إثباتها بين المسبب والنتيجة. ويجب أن نسلّم بأن هذا الهدف لا يتحقق دائما، وأن علماء النفس يختلفون في الطريقة التي يحاولون بها تحقيقه.

بالرغم من أن التعلم والدافعية هما نقطتا التركيز بالنسبة لعلم النفس، إلا أن تطبيقهما المباشر في مجال السلوك التنظيمي شائع أيضا. فالمعارف الأساسية للسلوك الانساني مهمة في مجال تصميم الأعمال، والقيادة، والبنية التنظيمية، والاتصال، واتخاذ القرارات، ونظم تقويم الأداء، وبرامج الحوافز. وبالطبع فإن مجالات التطبيق هذه تدخل في صميم مجال السلوك التنظيمي.

علم الاجتماع :

صاغ أوقست كومت (Comte)، الفيلسوف الفرنسي في القرن التاسع عشر مصطلح علم الاجتماع عندما حاول إعادة تصنيف وتبويب العلوم^٥. واعتقد كومت أن الحقائق المتعلقة بوجود الانسان أهم من التأمل الفلسفي في تلك الحقائق، وأحس بأن استخدام الأسلوب العلمي في بحث هذه الحقائق يوضح أن المجتمع والظواهر الاجتماعية خاضعان لقوانين عامة.

يصف معظم علماء الاجتماع هذا العلم باستخدام أحد ثلاثة طروحات. أولا، يقول بعضهم: إن علم الاجتماع يتعلق بتفاعل البشر حيث يكون تبادل الفعل هو تأثير الفاعلين بعضهم على بعض في أوضاع اجتماعية. ثانيا، يقول بعض آخر: إن علم الاجتماع هو دراسة السلوك الجماعي حيث يكون تفاعل شخص أو أكثر نموذجا للسلوك الجماعي. ويقول الرأي الثالث: إن علم الاجتماع هو الدراسة المنظمة للنظم الاجتماعية. فالنظام الاجتماعي هو الوحدة الاجتماعية التي يتم بناؤها لخدمة غرض ما، وتتكون من شخصين أو أكثر، تتفاوت، عادة، مستوياتهم الاجتماعية وتختلف أدوارهم ويلعبون دورا في نظام يعتمد بقاؤه على أساس مادي وثقافي.

عند تحليل المنظمات كنظم اجتماعية، فإنه يشار إلى وجود العوامل التالية:

- أناس أو فاعلون.
- أفعال أو سلوك
- غايات أو أهداف
- معايير وقوانين أو قواعد تحكم السلوك
- معتقدات للناس الفاعلين
- مراكز وعلاقات بين المراكز
- سلطة أو نفوذ للتأثير على الآخرين
- توقعات للأدوار، وأداء للأدوار، وعلاقات بين الأدوار.

لذلك يرى علماء الاجتماع أن المنظمات تتكون من أناس مختلفين لهم أدوار ومراكز مختلفة ودرجات مختلفة من السلطة، وتحاول (المنظمات) تحقيق أهداف معينة عامة وأخرى محددة. ونتيجة لتباين اهتمامات علماء الاجتماع، فمن الممكن أن تكون هناك أساليب متنوعة للبحث تتراوح بين المناهج التاريخية، والأخرى التجريبية المنظمة والمتطورة جدا والتي تستخدم فيها البيانات التجريبية لاختبار وتوضيح النظريات أو التوسع فيها.

علم الأجناس:

يهدف دارسو علم الأجناس إلى معرفة العلاقة بين الناس وبيئتهم بصورة أفضل. والتكيف مع البيئة المحيطة هو الذي يكون الثقافة، وتمثل الطريقة التي ينظر بها الناس إلى بيئتهم جزءا من الثقافة، فيما تشمل الثقافة تلك الأفكار المشتركة بين جماعات من الأفراد، واللغات التي تنتقل بها تلك الأفكار. فالثقافة في جوهرها، نظام للسلوك المكتسب. لدراسة العلاقة بين الناس والثقافة، يلزم جمع وتسجيل البيانات المتعلقة بهما معا. وكغيره من العلوم السلوكية استعار علم الأجناس أساليبه من العلوم القديمة. ولتحقيق فهم متكامل لتلك العلاقة، يجب أن تشمل الدراسة كل البشر، فالعالم هو مختبر علماء الأنثروبولوجيا، ويجب دراسة الناس في بيئاتهم (مواطنهم) إذ أن معرفة أهمية دراسة البشر في أوضاع طبيعية تساعد على معرفة مجال علم الأجناس.

ربما يتطلب فهم الأنماط السلوكية التي تحدث داخل المنظمات مزيدا من المعرفة عن ثقافتنا: إذ من الممكن أن تؤدي معرفة بعض الفروق الثقافية بين العاملين إلى قدر أكبر من الموضوعية والعمق في تفسير سلوكهم وأدائهم. لقد كان للعلوم السلوكية أثر كبير على مجال السلوك التنظيمي، إذ أنها قد وفرت مرجعا يساعد على استخدام الأسلوب العلمي، أي أن روح البحث قد شملت مجال السلوك التنظيمي الذي برز كمجال منفرد ومنظم، برغم ما في ذلك من صعوبات. ومن ضمن التأثيرات المتفق عليها للعلوم السلوكية على مجال السلوك التنظيمي ما يلي:

- الاستخدام المنظم للنظريات وبناء النظريات لتفسير السلوك، ويوفر ذلك إطارا لدراسة الظواهر.
- أساس تجريبي لدراسة الأفراد والجماعات والمنظمات.

- الاستخدام المتزايد لأساليب البحث الدقيقة.
- الحد من استخدام التخمين والافتراض في الوصول إلى قرارات إدارية.
- العمل على نقل النظريات والأفكار والأبحاث إلى المديرين والعاملين في المجال الإداري.

هذه الخصائص جدير بالملاحظة والاعتبار بالنسبة لمجال بدأ حديثاً في تجميع نظرياته وأبحاثه. و يبدو أن عملية التجميع في هذا المجال تسير في ثلاثة مستويات للتحليل - الفرد والجماعة والمنظمة (انظر الشكل ١-١).

التوجه الموقفي للسلوك التنظيمي

لقد وقع المديرون الممارسون وكذلك العلماء السلوكيون في مصيدة البحث عن مبادئ عامة توجه طريقة تفكيرهم. فبالنسبة للعالم السلوكي فإن المبادئ العامة تخلق البساطة المحببة وتجعل من السهولة وضع نماذج بسيطة يسهل تطبيقها في كل الأحوال والظروف. أما بالنسبة للمديرين فالمبادئ العامة توفر توجيهات جاهزة للتصرف في كل الأحوال والظروف. وقد كانت الأعمال الأولى السابقة لمجال السلوك التنظيمي من هذا النوع من المبادئ. فمثلاً فيبر الذي يعتبر من التقليديين، ينصح باستخدام نظام بيروفرطى يقوم على أسس محددة وثابتة لكل المنظمات^٨. ثم اتبعت وصفاته بعد ذلك في الخمسينيات والستينيات بتوجيهات أخرى تنادى بعكس ما نادى به.

وقد تبنى رينتس ليكيرت (Likert) الذي يعتبر من السلوكيين، ما وصفه بنظام ٤ للمنظمات (System 4 Organization) والذي يتميز بدرجة أقل من الرسمية^٩، فيما أصبحت الآراء الواردة بنظرية ماكغروجر (٧) دعوة حماسية لجيل كامل من طلاب ومديرى الأعمال الأمريكيين^١.

ولكن الواقع، لسوء الحظ، ليس بتلك البساطة (كما سيعرف المديرون الممارسون بعد قليل)، ولا يمكن أن يخضع لنظريات ومبادئ بسيطة وشاملة. وربما يكون الاسهام الوحيد والأهم لمجال السلوك التنظيمي الاهتمام الحقيقي بمشكلات الأداء، وهو ما أصبح يعرف فيما بعد بالمدخل الموقفي. الموجه نحو استنباط التصرفات الإدارية التي تتناسب مع الظروف المعينة والأشخاص المعينين. ويستطيع المدير وضع خطة العمل المناسبة المطلوبة لتحقيق أهداف مهمة من خلال دراسة المتغيرات ذات العلاقة بالموقف والموازنة فيما بينها. وعليه، فلا بد أن يكون المديرون قادرين على تمييز وتشخيص الموقف المعين والتكيف معه ليتمكنوا من تطبيق المدخل الموقفي بنجاح.

يتميز المدخل الموقفي بالقبول نظرياً إلا أنه صعب التطبيق، إذ أن من الصعوبة بمكان تحديد العلاقات الهامة المتشابكة بين متغيرات الموقف. ومع ذلك فهذا هو المطلوب تماماً، أى إعداد الخطة المناسبة لحل مشكلات معينة تتعلق بالدافعية، أو تقويم الأداء، أو التدريب. ويتعين على المدير أن يحلل بحرص كل عامل مؤثر على حدة، ويربط المتغيرات مع بعضها للوصول إلى قراراته، وهذا ما يجعل من المنهج الموقفي أكثر من مجرد اقتراح جذاب للأفعال الإدارية. وبمجرد تحليل العلاقات المتبادلة وربط المتغيرات مع بعضها، يجب أن يصل المدير إلى قرار ما.

ولكن هذا لا يعنى مطلقاً موقفاً فلسفياً يقول «إن المسألة تتوقف على كذا...»، فبعد القيام بالتحليل الدقيق لموقف معين ومراجعة المتغيرات وما كتب من نظريات وأبحاث، يجب أن يكون المدير قانعاً بأن هناك إجراء معيناً هو الأنسب في الظروف الحالية، وإلا فعليه أن يقرر اتخاذ بديل آخر.

سيتم تناول المداخل الموقفية التي تم تحقيقها فقط في هذا الكتاب. وقد يكون التوجه الموقفي للسلوك التنظيمي هو الشيء المثير بالنسبة للمديرين لأنه يبصرهم بأنه ليس هناك حلول وافية أو نموذجية للمشكلات التنظيمية. فإذا كانت هناك حلول نموذجية، فما علينا إلا تسجيلها في قائمة، الواحدة بعد الأخرى، والرجوع إليها في الوقت المناسب، ولكن التنبؤ الصحيح بالسلوك والأداء أكثر صعوبة من ذلك. فلا بد من دراسة الأفراد والجماعات والمنظمات، كل على حدة، ثم دراستها مجتمعة كأجزاء مترابطة قبل أن يتوافر للمدير الأمل في القيام ببعض التنبؤات المفيدة والمعقولة. وبالرغم من صعوبة القيام بالتحليل المنفرد والمركب إلا أن المنهج

الموقفى يمكن أن يرقى بأداء المديرين . ونسبة لعدم وجود حلول بسيطة للمواقف المعقدة، فقد تم التسليم بمجال السلوك التنظيمى كمصدر للمعرفة ومستودع للمعلومات من قبل المنظرين والباحثين والمديرين الممارسين.

مستويات التحليل للسلوك التنظيمى :

لقد افتتحنا هذا الفصل بحدث عن قلق أمتنا حول الانتاجية . ولدراسة مشكلات الانتاجية لا بد من النظر للأداء على ثلاثة مستويات متميزة : هى الفرد، والجماعة، والتنظيم الرسمى . فمجال السلوك التنظيمى يتميز باعترافه بأهمية دراسة السلوك على كل مستوى من هذه المستويات، وبالحاجة إلى تكامل معرفتنا حول السلوك من خلال تلك المستويات .

الفرد :

حينما تتم دراسة المنظمات الرسمية، و يمثل الفرد فيها نقطة الارتكاز، فغالبا ما يتركز البحث حول فهم العلاقة المتبادلة بين العوامل النفسية وأدوار العمل : ما هى الخصائص الفردية التى يأتى بها الفرد للمنظمة؟ ما هى العوامل التنظيمية التى تؤثر على اتجاهات الفرد أو إدراكه أو دافعيته أو رضاه الوظيفى؟ ومجال آخر يتعلق بالانتماء بالفرد هو الشخصية ودلالاتها بالنسبة للسلوك والأداء فى مكان العمل... إذن فلا مجال إلى إبراز الصورة الكاملة للسلوك التنظيمى بدون دراسة ومعرفة الفرد.

الجماعة :

هناك أيضا الحاجة لدراسة الجماعة الصغيرة وخصائصها كتشكيل الجماعة ونسقتها وتطورها وتماسكها. وتسمى شخصية الجماعة بالشخصية الاعتبارية (Syntality). وقد لاحظ الباحثون أن جماعات العمل تكشف عن خصائص تختلف وتزيد عن مجموع الخواص الشخصية لأعضائها. فيلزم إذن دراسة الجماعة دراسة مستقلة دقيقة... فهى تفكر وتضع أهدافا ولها سلوكياتها وتصرفاتها وأفعالها.

التنظيم الرسمى :

تتكون كل المنظمات، بغض النظر عن المجال الذى تعمل فيه وحجمها وشكلها، من أفراد وجماعات، ومع ذلك فللمنظمات خصائصها المتميزة مثلما للأفراد والجماعات خصائص فريدة. وفى الواقع هناك اتفاق عام على أنه من الممكن مقارنة المنظمات على أساس خصائص معينة مشتركة فيما بينها. فحجم المنظمة، مثلا، واحد من الخصائص التى توفر رؤية هامة للمنظمة، فيمكننا أن نحصى عدد المديرين أو العاملين (من غير المديرين) أو عدد أسرة المرضى أو عدد الطلاب لنحصل على دلالة لحجم المنظمة. ومن الخصائص المشتركة الأخرى ذات الأهمية فى هذا المجال، السياسات الرسمية للمنظمة والمستويات التنظيمية فى هيكل المنظمة، ودرجة المركزية، ومركز اتخاذ القرارات.

تتأثر المنظمات أيضا بالبيئات التى تعمل فيها. وهناك الكثير الذى كتب حول أثر عوامل البيئة على المنظمة وتأثيرها على عملياتها الداخلية وعلى العاملين فيها. زيادة على ذلك فللمنظمة تأثيرها على الأفراد والعكس بالعكس. وتستوجب هذه الظاهرة دراسة وفهما أفضل.

لا يمكن أن يغنى أى من مستويات التحليل الثلاثة هذه عن المستويين الآخرين، بل يشملها مجال السلوك التنظيمى كلها، على اعتبار أنها مكملات لبعضها. لقد كان العلماء السلوكيون - فيما مضى - يبحثون فى هذه المستويات الثلاثة بقليل من التنسيق فيما بينهم. أما الآن فقد أصبحت الأعمال الأساسية لكل المهتمين بمجال السلوك التنظيمى تسعى لتكامل مستويات التحليل الثلاثة بالرغم مما يتطلبه ذلك من جهد كبير. فليست دراسة الفرد بأهم أو ذات قيمة أكبر للمديرين من دراسة الجماعة، أو التنظيم الرسمى، وليست هناك حاجة لاختيار مستوى واحد للتحليل دون المستويين الآخرين. ويواجه المديرون فى مجالات الأعمال والرعاية الصحية والتعليم والأعمال الحكومية والمنظمات الدينية مشكلات مشتركة تتطلب مدخلا متعدد الجوانب، وهذا ما يمكن أن يقدمه السلوك التنظيمى؛ لأنه يركز على مستويات التحليل الثلاثة - الفرد والجماعة والتنظيم الرسمى.

السلوك التنظيمي : خلاصة

يساعد جدول ١ - ٢ في تحديد ومراجعة الخصائص الرئيسية التي تجعل من مجال السلوك التنظيمي مجالا فريدا :
 أولا، يدخل السلوك التنظيمي في مجالات متعددة، فبالرغم من أنه لا يعتبر علما قائما بذاته، إلا أنه يأخذ من معارف السلوك التي نتجت عن العلوم السلوكية لعلم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الأجناس.
 ثانيا، باعتبار السلوك التنظيمي منهجا متداخلا مع علوم أخرى، فإن جذوره الأصلية ترجع إلى العلوم السلوكية، فيما يكون للعلوم الاقتصاد والعلوم السياسية والتاريخ أثر ثانوي عليه (كما هو موضح بالشكل ١ - ١).
 ثالثا، لقد ورث السلوك التنظيمي تقليد استخدام الأسلوب العلمى في أبحاثه من العلوم الأصل، ويركز على استخدام المنطق والنظرية في صياغة أسئلة البحث والاستخدام المنظم للبيانات الموضوعية عند الإجابة عن مثل هذه الأسئلة.
 رابعا، يتميز السلوك التنظيمي بتفرد منهجه في تناول السلوك لأنه يشمل مستوي التحليل الثلاثة - الفرد، والجماعة، والتنظيم الرسمي. فضلا عن ذلك، فإن معالجة المستويات الثلاثة تتم بقدر متساو من الأهمية والاهتمام.
 خامسا، يعكس مجال السلوك التنظيمي بصورة واقعية حقيقية أن السلوك على مستوي التحليل الثلاثة معقد ومتشابك، فلا يتناوله على أساس أحكام عامة وثابتة وشاملة.

شكل (١ - ٢) الخصائص الرئيسية لمجال السلوك التنظيمي

| الخصائص | وصف موجز للخصائص |
|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الأساليب المتعددة المناهج | اقتبس السلوك التنظيمي مفاهيم ونظريات ونماذج وتوجه العلوم السلوكية لمعرفة السلوك والأداء. |
| أساس العلوم السلوكية | وفرت العلوم السلوكية - علم النفس، وعلم الاجتماع، وعلم الأجناس، الفلسفة، والخصائص العلمية والمبادئ الأساسية التي اقتبس منها مجال السلوك التنظيمي بسخاء. |
| أساس الأسلوب العلمى | لم يتم استبعاد التخمين والأحكام المطلقة بصورة كلية من مجال السلوك التنظيمي، إلا أن اتباع الأسلوب العلمى في محاولة التنبؤ وتفسير السلوك والأداء مقدم على غيره. |
| مستوى التحليل | يهتم السلوك التنظيمي بالأداء الشامل للأفراد والجماعات والمنظمات، ويتساوى كل مستوى من هذه المستويات من حيث الأهمية وضرورة دراسة كل منها دراسة علمية واثنية. |
| التوجه الموقفى | ليس لمجال السلوك التنظيمي مجموعة إرتدادات تطبيقية متفق عليها تصلح للمديرين : بدلا من ذلك تعتبر خاصة الموقفية التي تشجع على وضع خطط عمل مبنية على الموقف والأشخاص المرتبطين به أكثر تلاؤما. |
| الاهتمام بالجانب التطبيقى | تناسب المعرفة بالسلوك التنظيمي مع المديرين العاملين في منظمات، و يترتب على ذلك أن يتم نقل النظريات والأبحاث والنماذج للمديرين الذين يواجهون مشكلات فردية وجماعية وتنظيمية بصورة واضحة ومفهومة. |

و يعكس مصطلح «التوجه الموقفى» ضرورة النظر إلى الموقف والأفراد المرتبطين به قبل استنباط النتائج عن السلوك. أخيرا، يتميز السلوك التنظيمي باهتمامه بالتطبيق. و يتعين على باحث السلوك التنظيمي الاهتمام دائما بمعرفة الأحداث الواقعية في المنظمات الحقيقية ونقل الحقائق للمديرين الممارسين بصورة ذات مغزى ومعنى بالنسبة لهم.

سنكون قد حققنا هدفنا من تأليف هذا الكتاب إذا ما خرجت منه مستوى أفضل من المعرفة عن سلوك وأداء الأفراد والجماعات والمنظمات. إن خطتنا لهذا الكتاب هي دراسة ما قدمته العلوم الاجتماعية المختلفة مما ينطبق على السلوك التنظيمي. إننا لا نسعى إلى تعليمك لتصبح «عالماً سلوكياً» - فهذا بالطبع غير ممكن من خلال قراءة كتاب أو دراسة مادة معينة، إنما قصداً فقط إثراء معارف مديري الحاضر والمستقبل حول السلوك التنظيمي والأداء.

يكون هذا الفصل مع الفصل الذي يليه الجزء الأول من «السلوك التنظيمي والأداء» وهو مجال السلوك التنظيمي. لقد قدم الفصل الأول عرضاً مختصراً لما ينطوي عليه هذا المجال وكيفية نظوره. كما نقدم لك الفصل الثاني «دراسة السلوك التنظيمي: نموذج الأداء» نموذج عمل يساعدك على تنظيم الفكر الهائل من المعلومات التي سترد فيما بعد. وسينبجك هذا النموذج إلى ضرورة تكامل الظواهر الفردية والجماعية والتنظيمية، إذ يحتاج المدير إلى معرفة مسبقة عن التحليل الثلاثة، وإطار نظري لتكريس هذه المعرفة.. وهذا ما سينم عرضه في الفصل الثاني و يستخدم من أول الكتاب إلى نهايته. ونتيجة لتنوع النظريات وتعدد الدراسات في مجال العلوم السلوكية، فقد برزت الحاجة إلى إطار لخز النتائج والنماذج الملائمة من غير الملائمة، والعملية من غير العملية، والجزائية من تلك التي تقوم على الدراسة العلمية. وهدفنا من وراء ذلك تقديم أمثلة واقعية متعددة ليمكن الفارئ من رؤية ما تحتويه الأبحاث والنظريات. ونأمل أن نتمكن من إقناع قرائنا، من خلال هذه الطريقة، بأهمية النظرية والبحث والتطبيق والتحليل العلمي بالنسبة للمديرين.

الجزء الثاني من الكتاب بعنوان «الأبعاد الفردية للسلوك التنظيمي»، وستعرض فصول هذا الجزء حقائق حول سلوك وأداء الأفراد داخل المنظمات. فيقدم لنا الفصل الثالث أساسيات السلوك الفردي حيث ننظر في الكيفية التي تؤثر بها الشخصية والتعلم والاتجاهات (كالمواظبة) والإدراك على تصرفات الفرد.

يقدم الفصلان الرابع والخامس عرضاً لما تم معرفته - في الوقت الحاضر - حول الدافعية. وستساعدنا النماذج الواردة في الفصل الرابع في معرفة الأسباب وراء تصرف الأفراد بطرق معينة من خلال استعراض نظريات المحنوى للدافعية (تتناول نظريات المحنوى: الدوافع التي تؤثر في الناس مثل المال والسلامة والانجاز). وبالمقابل، تعرف النماذج الواردة في الفصل الخامس بنماذج العمليات وتعنى بالكيفية التي تتم بها الدافعية. وستساعد هذه النماذج في معرفة الطرق التي يتصرف بها الناس ويعملون. يوفر الفصلان الرابع والخامس قدرة التمييز والإدراك لكيفية توجيه سلوك وأداء العاملين.

سيقدم الفصل السادس موضوعاً استحوذ على اهتمام المديرين المعاصرين وهو موضوع تصميم الوظائف، وسيزود البحث الذي يتم عرضه في هذا الفصل المديرين بمعارف حول تصميم وتنظيم العمل بصورة تنمى سلوك وأداء العاملين إلى أقصى حد.

يتناول الفصل السابع، وهو فصل جديد في هذه الطبعة من كتاب السلوك التنظيمي والأداء، موضوعاً تتعاطم أهميته وهو موضوع الضغط الوظيفي. وسيناقش هذا الفصل مصادر الضغط الوظيفي و يستعرض الأبحاث التي تناولت طرق علاج تأثيراته.

تتناول فصول الجزء الثالث من الكتاب، المعنون «تأثير الجماعات والعلاقات بين الأفراد»، السلوك والأداء على مستوى الجماعات. حيث يعرض لنا الفصل الثامن الخصائص الأساسية للجماعات والطرق التي تؤثر بها على أداء الوحدات داخل المنظمة. كما يبحث الفصل التاسع العلاقات بين الجماعات داخل المنظمات. وسيتناول هذا الفصل العمليات الهامة التي تتفاعل بها الجماعات والوحدات مع بعضها داخل المنظمات.

و يتناول الفصل العاشر دراسة الجوانب العملية التي تتعلق بالطريقة التي يوجه بها المديرون الجماعات و يؤثرون عليها مع التركيز بوجه خاص على السلطة والصراع. أما الفصل الحادي عشر فسيبحث عملية القيادة التي سنتناولها كعملية للتأثير -وهي إحدى الوسائل الرئيسية التي يوجه بها المدير سلوك الفرد والجماعة في اتجاه تحقيق أهداف الوحدة والأهداف التنظيمية.

يركز الجزء الرابع من الكتاب، «العمليات التنظيمية»، على العمليات الحيوية التي تشكل قوام حياة المنظمات. ولا يتوقع أن يتمكن أى مدير من إدارة وتوجيه أى منظمة بنجاح دون معرفة عميقة بهذه العمليات.

سيتناول الفصل الثانى عشر موضوع اتخاذ القرارات. وسنبدأ هذا الموضوع بعرض لاتخاذ القرارات بطريقة فردية ونختمه بأحدث المعارف حول المشكلات الملازمة لعملية اتخاذ القرارات بصورة جماعية. وسنعرف المزيد عن الاختيارات التي يقوم بها الأفراد والجماعات والتي تؤثر على المنظمات. و ينظر الفصل الثالث عشر في موضوع الاتصال داخل المنظمات. وتبحث مادة هذا الفصل كيف يلعب النجاح أو الفشل في مناولة المعلومات دورا خطيرا في السلوك التنظيمى والأداء. وفيما يتناول الفصل الرابع عشر مسألة تقويم فعالية الأداء داخل المنظمات، يقدم الفصل الخامس عشر بحثا حرا عملية تحفيز السلوك والأداء في المنظمات. وستتناول مبادئ السلوك الفردي، التي تم وصفها سابقا، ونحولها إلى معلومات تتعلق بعملية المكافآت في مجال الإدارة.

يتحول تركيزنا في الجزء الخامس من كتاب السلوك التنظيمى والأداء، «التصميم التنظيمى» إلى مستوى التنظيم الرسمى، حيث يتناول الفصل السادس عشر، وهو فصل جديد في هذه الطبعة، البيئات الخارجية والداخلية التي تؤثر على المنظمات بصورة مباشرة. وسنبحث في تأثير المجتمع والاقتصاد والمؤسسات السياسية والتقنية والخصائص الذاتية على السلوك التنظيمى والأداء، فيعرض الفصل السابع عشر موضوع التصميم التنظيمى ويتناول الفصل الثامن عشر النظريات والتطبيقات المعاصرة فيما يتعلق بتصميم وإعادة تصميم المنظمات.

ربما يكون أكثر العناصر حرجا، والذي يسهم في أزمة بعض المنظمات مثل كرايسلر (التي ورد ذكرها في بداية هذا الفصل) والمنظمات التي تعاني من أزمات مماثلة في اقتصادنا، هو العجز في التكيف مع البيئات المتقلبة (مثل الأسواق والجوانب القانونية والتقنيات والثقافات)، فالتجديد التنظيمى – التطور والتأقلم – هو السبيل إلى الاستمرارية والبقاء للمدى البعيد.

ويقدم الجزء الختامى – الجزء السادس، «التغيير والتطوير التنظيمى»، المعارف الحديثة حول هذا الموضوع، حيث يقدم الفصل التاسع عشر إطارا لدراسة أساسيات التغيير والتطوير التنظيمى، فيما يختم الفصل العشرون «السلوك والأداء التنظيمى» بعرض أمثلة بارزة عن الطريقة التي نجحت بها منظمات حقيقية في التغيير والتكيف.

هناك قسم في نهاية كل فصل تحت مسمى «عرض موجز للمديرين» عبارة عن موجز بالنقاط الرئيسية التي تمت تغطيتها في الفصل. ويفترض أنها نقاط أساسية ذات أهمية في فهم طابع ومحتوى الفصل. زيادة على ذلك، تشمل الكثير من الفصول حالات دراسية وتمارين تجريبية ومدرجات تحت عنوان «السلوك في المنظمات» كمحاولة لدمج كثير من النظريات وأفكار البحث في وضع تنظيمى حقيقى، ويقصد من هذا التركيز على الواقع أن نبين للقارئ القيمة التطبيقية لمجال السلوك التنظيمى.

Notes :

1. "The Reindustrialization of America", **Business Week**, June 20, 1980, pp. 55-120.
2. Michael Moritz and Barrett Seaman, **Going for Broke: The Chrysler Story** (New York: Doubleday, 1981), p. 32; "The New Shape of Banking", **Business Week**, June 18, 1984, pp. 104-10; "Dana: Repairing Its Profit Machine by Pushing Replacement Parts", **Business Week**, May 7, 1984, p. 63; "Changing a Corporate Culture", **Business Week**, May 14, 1984, pp. 130-138; "Republic Steel, Workers Struggle to Cope with Declining Business", **Wall Street Journal**, January 31, 1983, p. 1; "A. O. Smith Sets Diversity as New Goal", **Wall Street Journal**, June 27, 1984, p. 1; "Clark Equipment and the City It Nurtured Are Learning to Live Without Each Other", **Wall Street Journal**, June 29, 1984, p. 1; "Once an Industry Model, Frontier Air Fights Problems with Earnings, Unions, Morale", **Wall Street Journal**, August 11, 1983, p. 1.
3. "The Blue Collar Blues", **Business Week**, June 4, 1984, pp. 54-58; "The Mon Valley' Struggles to Find Life After Steel", **Business Week**, May 21, 1984, pp. 61, 64; "America Rushes to High Tech for Growth", **Business Week**, March 28, 1983, pp. 22-25.
4. See, for example, "Quality of Work Life: Catching On", **Business Week**, September 21, 1981, pp. 72-80; "Business Refocuses on the Factory Floor", **Business Week**, February 2, 1981, pp. 91-92; "The Speedup in Automation", **Business Week**, August 3, 1981, pp. 58-67; "General Host: Vertical Integration to Save a Subsidiary It Couldn't Sell", **Business Week**, January 19, 1981, pp. 103-104; "The New Sears", **Business Week**, November 16, 1981, pp. 140-146.
5. See, for example, Terry Connolly, Edward J. Conlon, and Stuart Jay Deutsch, "Organizational Effectiveness: A Multiple Constituency Approach", **Academy of Management Review**, 5 (1980), pp. 211-17; Roderick E. White and Richard G. Hamermesh, "Toward a Model of Business Unit Performance: An Integrative Approach", **Academy of Management Review**, 6 (1981), pp. 213-23.
6. Hugo Munsterberg, **Psychology and Industrial Efficiency** (Boston: Houghton Mifflin, 1913).
7. Peter R. Senn, **Social Sciences and Its Methods** (Boston: Houghton Mifflin, 1913).
8. Max Weber, **The Theory of Social and Economic Organizations**, trans. A. M. Henderson and Talcott Parsons (New York: Free Press, 1947).
9. Rensis Likert, **New Patterns of Management** (New York: McGraw-Hill, 1961).
10. Douglas McGregor, **The Human Side of Enterprise** (New York: McGraw-Hill, 1960).

Additional References :

ALBERT, S., and D. WHETTEN. "Organizational Identity". In **Research In Organizational Behavior**, edited by L. L. Cummings and B. M. Staw. Vol 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985.

BERELSON, B., and G. STEINER. **Human Behavior: An Inventory of Scientific Inquiry**. New York: Harcourt, Brace & World, 1964.

CUMMINGS, T. G. "Transorganizational Development". In **Research in Organizational Behavior**, edited by B. M. Staw and L. L. Cummings. Vol. 6. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1984.

DUNNETTE, M. D., ed. **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**. Chicago: Rand McNally, 1976.

DUNNETTE, M. D., and W. K. KIRCHNER. **Psychology Applied to Industry**. New York: Appleton-Century-Crofts, 1965.

FARIS, R. E. L., ed. **Handbook of Modern Sociology**. Chicago: Rand McNally, 1964.

HOEBEL, E. A. **Anthropology: The Study of Man**. New York: McGraw-Hill, 1972.

KOLASA, B. J. **Introduction to Behavioral Science for Business**. New York: John Wiley, 1969.

NOTTERMAN, J. M. **Behavior: A Systematic Approach**. New York: Random House, 1970.

RUSH, H. M. **Behavioral Science Concepts and Management Applications**. New York: Conference Board, 1969.

SCHEIN, E. H. "Behavioral Sciences for Management". In **Contemporary Management**, edited by J. W. McGuire. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1974. pp. 15-32.

SCHULTZ, D. P. **A History of Modern Psychology**. New York: Academic Press, 1969.

TUSHMAN, M. L. and E. ROMANELLI. "Organizational Evolution: A Metamorphosis Model of Convergence and Reorientation". In **Research in Organizational Behavior**, edited by L. L. Cummings and B. M. Staw. Vol. 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985.

WADIA, M. S. **Management and the Behavioral Sciences**. Boston: Allyn & Bacon, 1968.

WEISS, H. M., and S. ADLER. "Personality and Organizational Behavior". In **Research in Organizational Behavior**, edited by B. M. Staw and L. L. Cummings. Vol. 6. Greenwich Conn.: JAI Press, 1984.

YU. F. T. C. **Behavioral Sciences and the Mass Media**. New York: Russell Sage, 1986.

دراسة السلوك التنظيمي : نموذج للأداء

قام أحد الكتاب، ذات مرة، بمساعدة أحد العملاء في مواجهة مشكلة معقدة نشأت بين موظفيه. وقد كان هذا العميل صاحب عمل ناجح، يملك و يدير شركة تمدد قسم المعلومات بشركة إى بي إم (IBM) بقطع غيار الماكينات. وبدأ صاحب المشروع هذا عمله كميكانيكى مع شركة إى بي إم. ثم أنشأ ورشة (مستقلة) للميكانيكا تنتج أجزاء معدنية صغيرة تدخل في ماكينات الطباعة ماركة سيلكتريك (Selectric) - تشمل هذه الأجزاء إيايات وتروسا.

لقد تطور عمله بسرعة فأصبح يستخدم خلال عشر سنوات أكثر من عشرين مشغلا لمكابس الترخيم وعشرة موظفين مساندين. لم يسبق له أن وضع نظاما رسميا لشئون العاملين أو للتعويض، فكلما قام بتعيين مشغلين جدد لمكابس الترخيم، كان يقوم بتحديد الأجور وفق معدلات الأجور في سوق العمل المحلية. وقد أدى ذلك - دون قصد - إلى نشوء مشكلة كبيرة تتعلق بالرواتب والتعويضات، حيث إن الزيادة السنوية في الراتب بالنسبة للعاملين في الخدمة لا تتماشى مع الزيادات في الأجور في السوق. وبناء عليه، وبعد عشر سنوات من تأسيس شركته، أصبح يشغل عاملين جددا بمعدلات أجور تزيد قليلا عن الدين فوضوا فترة خمس، وعشر سنوات في مهبة تشغيل مكابس الترخيم.

لم تكن هناك مشكلة واضحة حتى تلك اللحظة: لأنه كان يحتفظ بأجر كل عامل سرا، وكان تبريره لذلك أن أجر العامل مسألة تخص العامل وحده ولا يحق لأى شخص آخر معرفة ما يتحصل عليه زميله. وقد بدأت مشكلته حينما اطلع على مقال لأحد العلماء البارزين يتبنى نظرية مثيرة. ووفق هذه النظرية، يجب ألا يتوقع المديرون أن يكون لنظام الرواتب الذى يتبعونه أى أثر على أداء العاملين. إذا كان ذلك النظام سريا، وتفترض النظرية أنه لا بد أن يعرف العاملون معدلات أجورهم المختلفة حتى يكون للأجر الأثر التحفيزى على سلوكهم وأدائهم. وقد أعجب صاحب المشروع بوضوح منطق هذه النظرية فطلب سجلا مطبوعا من الحاسب الآلى باسم وأجر كل عامل، ثم قام بوضع هذا السجل على لوحة الاعلانات في استراحة العاملين قبل خمس دقائق من فترة تناول القهوة الساعة ٩. بعد مرور ساعة انفجر الموقف وبدأ الصراع حيث كان هناك عراك بالأيدي بين اثنين من العاملين المظلومين، ثم تكونت مجموعة من العاملين رابطت في المكان المخصص للسيارات ولم يرجع أى من مشغلي مكابس الترخيم إلى مكان عمله. تؤكد هذه الحالة مدى أهمية توافر المعرفة الأساسية والالام بطريقة البحث بالنسبة للمديرين الممارسين (والباحثين كذلك)،

ونلك لعدة أسباب :

أولا : لا بد أن تكون للنظريات التى وصفها الباحثون في مجال السلوك التنظيمي (أو أى مجال تطبقى آخر، لنفس الغرض) قابلية للتطبيق العملي بالنسبة للمدير في موقعه. فإذا لم توافق هذه النظريات الواقع، فإنها ستكون غير مفيدة بالنسبة للمدير الممارس. وفي الواقع، فإن الحالة التى سبق عرضها تدلل على مدى خطورة النظرية التى لم تخضع للاختبار.

ثانيا : تزعم النظريات التى ثبتت صحتها أساسا ممتازا للمديرين لا اتخاذ القرارات وحل المشكلات. فقد واجه مديرو شركات البيع بالتجزئة - على سبيل المثال - في الآونة الأخيرة مشكلة ازدياد معدل دوران العمل بين العاملين بنظام الساعة. وفي هذه الحالة تساعد نظريات ونماذج دوران العمل هؤلاء المديرين في تشخيص أسباب مشكلاتهم بتبيان أن دوران العمل لا تسببه عوامل تنظيمية داخلية (مثل نظام الحوافز وأسلوب الاشراف وطبيعة العمل) فحسب. بل تسببه أيضا عوامل خارجية (مثل الحالة الاقتصادية في المنطقة وتوافر وظائف مماثلة)

أخيرا : توفر معرفة صريحة اجراء البحث للمديرين الوسيلة التى يمكن بها تقديم مشروعات البحث. و يندر ألا يستلم ممارس لأى مهنة تقارير عن أبحاث تمت في مجال عمله. وقد عرض نائب رئيس شركة صناعية متوسطة الحجم تعمل في مجال التنقيب عن البترول مؤخرا على أحد الكتاب نظريا لاستقصاء اتجاهات العاملين أعده أحد العاملين في الشركة. فقد أشارت نتائج المسح إلى

انخفاض كبير في الروح المعنوية للعاملين (أى مستوى الرضا الوظيفي) في المصنع الرئيسى ، وأوصت الدراسة بوجوب مراجعة كثير من السياسات لحل هذه المشكلة ، على أن نائب الرئيس كان على قدر من المعرفة بأعمال البحث جعله يلاحظ الاتى :

- (١) أن عدد العاملين الذين أخذت منهم العينة يساوى ١٥٪ فقط من مجموع العاملين .
 - (٢) يعمل أغلب من أخذت منهم العينة في نوبات الليل المتأخرة .
 - (٣) صياغة اسئلة البحث كانت ضعيفة وتفتقر إلى الدرجة المعقولة من الوثوق .
- ومن المحتمل أن تكون هذه القدرة على تمييز البحث الجيد من البحث الردىء قد أنقذت الشركة من صرف موارد قيمة في مشكلة لم تكن موجودة أصلا وليس بالخطورة التى عرضت بها في التقرير .
- إن الغرض من هذا الفصل ذو شقين :
- أولا : سيتم عمل مسح مختصر للطريقة العلمية كما هى مطبقة في مجال السلوك التنظيمى (سيتم تناول بعض هذه الموضوعات بالتفصيل في الملحق).
- ثانيا : سننشئ نموذجا نظريا يصلح كإطار للكتاب كله وهو عبارة عن توليفة لمنظورنا للسلوك التنظيمى الذى سيبدأ نطاقه الضخم في الوضوح عند مناقشة أبعاد النموذج .

طرق تكوين المعتقدات :

حتى تنمو معرفتنا بالسلوك التنظيمى ، يتعين علينا النظر في الكيفية التى نكون بها اتجاهاتنا أو معتقداتنا حول المسائل المختلفة أو ندافع بها عنها أو نغيرها . هذه مسألة هامة لأن الثقة التى توضع في اعتقاد ما ، تعتمد على الطرق المستخدمة في اتخاذ موقف ما والدفاع عنه ، فقد يعتقد أحد الأشخاص – مثلا أن «أداء العمل يؤدي إلى الرضا الوظيفي» فيما يرى آخر أن «الرضا الوظيفي دافع لأداء العمل» . قد تبدو هذه المسألة بسيطة إلا أن دلالاتها كبيرة على الأداء في المنظمات . فانت كمدير ، هل تحاول تيسير أداء العاملين بحيث ينتج عن ذلك مستوى مرتفع من الأداء ومستوى عال من الرضا ، أم تحاول توفير عوامل الرضا للعاملين ليتمكنوا من أداء أعمالهم بصورة أفضل ؟

سنتناول هنا أربع طرق يتم بموجبها تأسيس الاتجاهات حول الظواهر المختلفة أو الدفاع عنها أو تغييرها . وتتمثل طرق المعرفة الأربع هذه في : الصلاية والسلطة والبداهة والعلم .

تتمثل الصلاية ، في أبسط صورها ، في السؤال القديم «لماذا نغير طريقتنا؟ إنها الطريقة التى كنا نعمل بها دائما» . هذه الطريقة ، في الأصل ، هى وسيلة للدفاع عن الرأى أو الاتجاه بحكم العادة أو الاستمرارية^٢ فمن الصعوبة تغيير المعتقدات الراسخة : لأن ذلك يؤدي في كثير من الأحيان إلى خلاف في الرأى ولا يسمح بالوصول إلى أسلوب مرض لا زالة ذلك الاختلاف .

يلجأ بعض الناس إلى سلطة أعلى ، بدلا من التمسك باعتقاد معين . وقد يعنى ذلك ، في المنظمات ، استخدام مستشارين أو قانونيين أو فنيين مهرة من خارج المنظمة . فقد قام أحد مهندسى الإنتاج ، مثلا بمحاولة مضنية ومتكررة لإصلاح معدة أساسية من معدات المصنع تعطلت عن العمل . ولما لم يفلح في ذلك ، لجأ إلى عامل ذى خبرة طويلة يعمل بنظام الساعة للمساعدة . استطاع ذلك العامل إعادة المعدة للعمل في دقائق . وبذلك تكون خبرة الثلاثين عاما قد جعلت من هذا العامل مصدرا للسلطة فيما يتعلق بهذه المعدة ، ومع ذلك فاستخدام السلطة بصفة مستمرة لا يعنى أنه الاستراتيجية المثلى ، إذ أن تعدد مصادر السلطة قد لا يقدم توصيات شاسعة الاختلاف فحسب . بل إن معظم هذه التوصيات قد يكون خاطئا ، فقد يوصى أحد المستشارين برفع أجور العاملين لحل مشكلة دوران العمل ، فيما يوصى آخر بتنفيذ برامج تدريبية مكثفة في الإشراف . ومن المحتمل أن يكون تنفيذ هاتين التوصيتين أو أى منها باهظ التكلفة وغير فعال حينما تكون المشكلة الحقيقية هى أن المنظمة توظف أفرادا بكفاءات أعلى مما تتطلبه الوظائف المعينة مما ينتج عنه السام وعدم الرضا بين العاملين .

أما البدهة فهي وسيلة لترسيخ المعتقدات التي تعتمد على الاستشهاد بالمسائل البديهية. فمثلا قد يقود الاعتقاد بأن «الكل أكبر من أى جزء من أجزائه» إلى اتباع استراتيجية استخدام الجماعات أكثر من الأفراد في عملية اتخاذ القرارات. وكما سترى في الفصول اللاحقة، فإن هناك جوانب إيجابية وأخرى سلبية لعملية اتخاذ القرارات بصورة جماعية. ومن مشكلات البدهة أن الشواهد التي لا تقوم على دليل قد لا تكون صحيحة كما ظهرت في البدهة.

أخيرا، ترتبط أساليب البحث المستخدمة في دراسة السلوك التنظيمي ارتباطا وثيقا بفكرة العلم نفسه. فالعلم، في مفهومه العام، يعنى السعى للمعرفة الموضوعية التي يتم الحصول عليها عن طريق الملاحظة والتقصي. وبذلك يشير المصطلح إلى وسيلة وغاية، فاما الوسيلة فهي الحصول على معلومات وتقويمها بطريقة منظمة. واما الغاية فهي (تحديد طبيعة أو أسس ما تتم دراسته) أكثر مما يتعلق بظواهر معينة^٢.

ليس بمقدور الصلابة والسلطة والبدهة توفير أساس ثابت للمعرفة في أى مجال من المجالات، بما في ذلك مجال السلوك التنظيمي، ولهذا السبب تم تطوير الأساليب العلمية.

طبيعة العلم :

كلمة علم من الألفاظ التي تم تحريف معناها في مجتمعنا، إذ يستخدم اللفظ لغرض دراسة الكون، أو الفحوص المخبرية، أو المعارف الهندسية اللازمة لانزال رواد الفضاء على سطح القمر. وهناك من يستخدم الكلمة لتعنى ذلك العالم الفذ الذى يقوم بتأليف نظريات الاستقطاب المغنطيسى، أو الحركة الحرارية. هذا التفسير يضع العالم في برج عاجى بعيدا عن الناس العاديين والمشكلات اليومية التي يواجهونها. ومن أمثلة ذلك : أستاذ السلوك التنظيمي الذى يؤيد ويدافع عن نظرية معقدة للدافعية، تقوم على أساس رياضي، ولكن فائدتها بالنسبة لملاحظ العمال في المصنع، أو رئيس الممرضين، أو مدير المبيعات الاقليمي – قليلة جدا.

هناك في دنيا العلم نفسه منظوران مستقلان فيما يشتمل عليه العلم : أولا، يرى المنظور الساكن أن العلم نشاط يمد العالم بمعلومات منظمة، وتختصر مهمة العالم في اكتشاف حقائق جديدة وإضافتها إلى ما هو موجود من معارف^١ و يعتبر العلم على ضوء هذا التفسير، وسيلة لشرح الظواهر التي تم استقصاؤها.

ثانيا، يعتبر المنظور الديناميكي العلم مجموعة من النشاطات التي يقوم بها العلماء. وتعتبر الحالة التي وصلت إليها المعرفة العلمية في الوقت الحاضر ضرورية للتوسع في مجال النظريات وأعمال البحث. ويتجه هذا المنظور إلى حل المشكلات أكثر من إضافة حقائق جديدة إلى ما هو موجود من معارف.

تستخدم دراسة السلوك والمنظمات، مدخلى السكون والحركة معا. ويتضمن ذلك البحث عن المعلومات الموضوعية التي يتم جمعها عن طريق الملاحظة الدقيقة مما يزيد في جودة نوعية المعلومات و يساعد على القضاء على التحيز. ويمكن أن تتضمن دراسات السلوك أيضا، التجارب المخبرية لكن بالطبع لا تستخدم فيها أنابيب الاختبار المعروفة. كما أن تنامي الحقائق والمعارف المنظمة ضرورى بالنسبة للمديرين؛ لأن منهج الاعتماد على الحكم والتجربة الذاتية مشحون بالغموض بدرجة تعوق تطور النظريات والبحث.

وأخيرا فالمدبرون هم الذين يقومون بحل المشكلات (في التنظيم) ولذلك فإن اعتماد المنظور الديناميكي يتوافق مع قيمهم واحتياجاتهم وتوقعاتهم. وإننا على يقين بأن هناك عوامل مثل غموض البيئة والفروقات الفردية وديناميكية الجماعات والخصائص التنظيمية، ترتبط وتتداخل بعضها مع بعض، بصورة تستلزم اتباع أسلوب حل المشكلات الذى يقوم على التشخيص الشامل للمتغيرات الرئيسية في جميع مستويات الإدارة.

لقد عبر بريثويت (Braithwaite) عن الأسلوب العلمى أصدق تعبير حينما قال :

«إن وظيفة العلم هى وضع قواعد عامة تشمل سير الأحداث ، أو الأشياء المشاهدة والمتعلقة بالعلم موضوع الحديث ، وبذلك نستطيع أن نربط كل ما نعرفه عن هذه الأحداث المتفرقة سوايا وأن نتنبأ بأحداث غير معروفة حتى الآن»^{١٠}.

تعبير روح البحث العلمى التى تظهر من هذه العبارة عن خصائص الأسلوب العلمى الذى يسعى إلى المعلومات بطريقة منظمة وموضوعية. ويدخل فى المعلومات المستنبطة عادة، حفظ بعض السجلات للملاحظات الباحث فيما يتضمن توليد المعلومات بالصورة المثلى استخدام استبيانات ومقابلات ومشاهدات حية ومراجعة للسجلات وأى وسيلة مماثلة أخرى بفرض إنشاء قاعدة للمعلومات. وتمكن هذه المعلومات الباحث من إجراء تحليل موضوعى نسبيا يؤدي إلى ربط المعرفة الموجودة بالآخرى التى يتم الكشف عنها. وحينما ينقل الباحث تفاصيل تحليله إلى الآخرين، يكون قد نشر نتائجه أو تنبؤاته بصورة علنية للجميع.

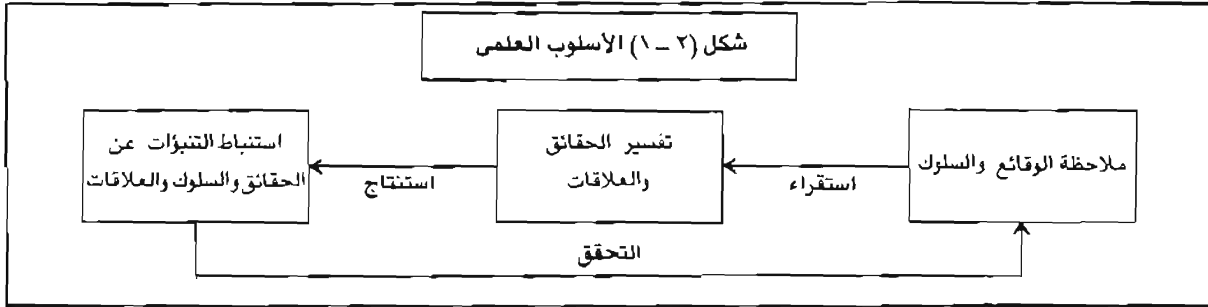
يمكن النظر إلى الأسلوب العلمى عند تطبيقه على السلوك التنظيمى، كما يوضح شكل (٢-١) على أنه نظام يحتوى على :

١ - ملاحظة الظواهر (الحقائق) عن الأفراد والجماعات والمنظمات والبيئات.

٢ - تكون شروحات لهذه الظواهر باستخدام طريقة الاستقراء.

٣ - استنباط تنبؤات معينة عن ظواهر فى عالم الواقع باستخدام طريقة الاستنتاج.

٤ - التحقق من تلك التنبؤات عن طريق الدراسة المنظمة والمحققة^{١١}. فقد يتوصل العالم السلوكى، مثلا، إلى الاعتقاد بأن الأداء الوظيفى يحقق الرضا الوظيفى (بناء على الملاحظة)، وهنا تعتبر الملاحظة حقيقية؛ لأنه لا بد أن تؤدي التجارب العلمية إلى نفس النتيجة بمرور الزمن. وعندما ينتقل العالم من التفاصيل إلى الأحكام العامة، فإنه يحاول تفسير الحقائق (استقراء)، وقد يحاول تفسير العلاقة التى تم رصدها على أساس أن مستويات الأداء ترتبط ارتباطا وثيقا بزيادة الواقعية لدى الأفراد الذين تمت ملاحظتهم.



فالتفسير المبدئى للعلاقة هو أن «الأداء الوظيفى يؤدي إلى الرضا الوظيفى» بسبب وجود العلاقة ما بين مستويات الدافعية والأداء. وحينما ينتقل العالم من الأحكام العامة إلى التفاصيل، فإنه «يتنبأ» بما يجب أن يحدث فى عالم الواقع إذا ما كان تفسيره مقبولا (استنتاج). وأخيرا يتم اختبار التنبؤ بأن «الأداء الوظيفى يؤدي إلى الرضا الوظيفى» بقياس مستويات الأداء والرضا على مدى فترة من الزمن (تحقيق).

يختلف الأسلوب العلمى لدراسة السلوك التنظيمى والأداء عن الأسلوب الإدارى النمطى المستخدم، وذلك على النحو التالى :
أولا - يركز الأسلوب العلمى على دراسة حالات متعددة فيما يركز المدير (أسلوب الممارسة) على نموذج واحد للسلوك والأداء، فإذا بنيت نتائج أداء أحد الأفراد على أساس أدائه المنخفض خلال الأسبوع الماضى فيمكن أن نستنتج خطأ : أن أداء هذا العامل ضعيف. بينما يبحث الأسلوب العلمى، من ناحية أخرى، على الدراسة التفصيلية العلمية لأداء الفرد على مدى فترة زمنية واختبار مستوى قدراته وتأثيرات الجماعة عليه وأى وقائع أو أحداث من المحتمل أن تؤثر على الأداء. فالأسلوب العلمى يدعو إلى الدراسة الشاملة وليست الملاحظة «للمرة الواحدة» فقط أو حتى دراسة بضع وقائع منفصلة.

ثانيا - يتميز الأسلوب العلمى بأنه أكثر تنظيما من أسلوب الممارسة حيث يقوم الباحث باختبار النظريات والفرضيات والنماذج بصورة منظمة، بينما يقوم الممارس باختبارها بصورة انتقائية. وغالبا ما يتم اختيار الشواهد التى تؤيد فرضيات الممارس. فإذا اعتقد المديرون أن ترقية العاملين تؤدي إلى إثارة الدافعية لديهم، فما عليهم إلا التحقق من صحة هذا الاعتقاد. وغالبا ما تؤدي هذه الانتقائية إلى استنتاجات غير موضوعية ترتبط بشعور الناس تجاه الترقية. ويحرص الأسلوب العلمى على إبعاد التحيز الشخصى أو التصورات المسبقة في دراسة ظواهر السلوك التنظيمى بما يتطلبه هذا الأسلوب من تقويم علمى للمسألة أو الموضوع المعين متى ما كان ذلك ممكنا.

أخيرا يسعى الأسلوب العلمى إلى التحكم في المتغيرات التى يمكن أن تؤثر في السلوك والأداء التنظيمى، بينما يجد الممارس نفسه مضطرا في كثير من الحالات إلى التفاضى عن المتغيرات الخارجية بسبب إلحاح الموقف. فبينما يسعى الباحث إلى السيطرة على التأثيرات المتمزجة للمتغيرات الخارجية، حتى يمكن الوصول إلى استنتاجات صحيحة وموثوق بها، يتعين على المدير التصرف على الفور، وذلك بسبب ضغوط الوقت، مما ينقص من قدرته على التحكم -ولو جزئيا- في المتغيرات الخارجية. هذا الاختلاف يهم جدا خاصة عند اختبار مدى قابلية النظرية أو النموذج للتطبيق. وما لم يتم التحكم في المتغيرات عند إجراء دراسة لظاهرة ما فإن درجة الوثوق في تفسير المعلومات المرصودة تكون ضعيفة جدا.

النظرية كأساس :

النظرية هى فكرة عن كيفية عمل شيء ما، ويمكن أن تكون أساسا لنموذج لعالم الواقع. فالمديرون يحتاجون للنماذج للتعامل مع ظواهر الحياة المعقدة بغرض تبسيطها ليسهل فهمها. فالنموذج هو محاولة لأدراك العالم المنظور بتوضيح كيفية ارتباط أحد المتغيرات (أو العوامل) بالمتغيرات الأخرى^٧. فقد يستحدث أحد المديرين مثلا، فكرة أو نظرية تقول بأن زيادة الأجر تؤدي إلى تحسين الأداء. وبناء على ذلك يقوم المدير بإنشاء نموذج للعلاقة تمت ملاحظتها بين الأجر والأداء.

يتطلب تطوير أى نظرية في مجال السلوك التنظيمى، عادة، اتباع عدد من الخطوات :

أولا - اختيار العوامل أو المتغيرات التى ستم دراستها. وفي حالة البحث الاستكشافى المحض يقوم باختيار هذه المتغيرات منظر (صاحب النظرية) تتوافر له المعرفة، ومن ثم يقوم باختيار المتغيرات التى يفترض أن تكون ذات أثر في تنقيح تلك الفكرة،

و يتعلم المنظر المتمرس من المديرين الممارسين مهارة اختيار المتغيرات والعلاقات للتركيز عليها في هذه المرحلة.

ثانيا - يحاول صاحب النظرية تحديد مدى ارتباط هذه المتغيرات ببعضها. وتساعد التفاعلات بين المتغيرات والتى يكشف عنها النموذج، المنظر في تفسير العلاقات بين المتغيرات وأثرها على بعضها البعض، فمثلا هل يؤدي الأجر إلى الأداء؟ أم يفضى الأداء إلى الأجر؟

ثالثا - لابد من تحديد مجال أو حدود للنظرية، فمن الممكن مثلا تطبيق نظرية الأجر والأداء على مهن أو منظمات أو أفراد. فإذا كانت هناك خصائص مشتركة بين هذه المجالات الثلاثة، فهذا موضوع آخر يحتاج إلى دراسة علمية. وقد أدرك المهتمون بالدخل الموقفى ضرورة وضع حدود لنظريات السلوك التنظيمى، وإننا كلما أدركنا مبكرا أن الأوضاع والبيئات والأفراد والجماعات يختلف عن بعضها البعض، زاد حماسنا واهتمامنا بتوضيح تلك الحدود.

استخدام النظرية :

تعطى النظريات، في مجال السلوك التنظيمى، نقطة البداية للتعبير عن افتراضات أو شروحات حول السلوك والأداء. فإذا استطاع صاحب النظرية أن يبين كيف نشأت هذه الفروض عن النظرية، أصبحت مقبولة على وجه العموم. بعد توضيح هذه الفروض، يتحول اهتمام صاحب النظرية إلى معرفة ما إذا كانت لها صلة بالواقع. ويلزم أن يتم تحويل كل من هذه الفروض إلى فرض محدد باستحداث مقياس لكل عنصر أو متغير في النظرية.

فمثلا يجب تحويل عبارة «تؤدى زيادة الاجر إلى ارتفاع مستوى الاداء» إلى فرض يقوم على أساس تجريبي ويمكن وضعها على النحو التالي :

إذا تم رفع الاجور بنسبة ١٠٪ على الأقل عما كانت عليه في السنة الماضية سيرتفع عدد المولدات التي يتم فحصها بواسطة المفتشين بنسبة ١٥٪ خلال ربع السنة القادم .
وهكذا وضع المتغيران الاجر والاداء في صيغة مقاييس محددة . و يبرز الفرض العلاقات التي نتوقع وجودها بين المقياسين إذا كان كل من الفرض والنظرية الأساسية صحيحا .

إن الفروض عن العلاقات (بين المتغيرات) هي التي يقوم الباحث باختبارها، وينتج عن ذلك معرفة ما إذا كانت النتائج تؤيد تلك الفروض أم لا . على أن الاختبار العلمي يمكن الباحث من التفريق بين تقديره وآرائه حول العلاقات المفترضة والعلاقات الفعلية . وخاطرة أخيرة حول اختبار الفروض تتعلق بالنتائج السلبية وهي زيادة المعرفة حتى لو لم تكن هناك علاقة بين المقياسين ، كما جاء بالفرضية . فالرفض القائم على الاختبار التجريبي للفرض يقلل من نسبة الجهل وربما تظهر فروض إضافية من النتائج السلبية . فالباحث والممارس لا يستطيعان التفريق بين الشواهد الإيجابية والأخرى السلبية إلا باستخدام الفرضيات كموجه للبحث . ومن الممكن إجراء البحث بدون استخدام فرضيات ، إلا أن تقدم معرفتنا عن سلوك الإنسان في المنظمات يحتاج إلى التوجيه الذي توفره لنا الفروض التي تتم صياغتها واختبارها على نحو منظم .

القيمة المحتملة لبناء النظريات والنماذج :

يحتاج المديرون عمليا إلى الاجراءات العلمية مثل صياغة نظرية ما ، أو بناء نموذج ما ، للتنبؤ بنتائج سياساتهم وقراراتهم . وهذا ما يدعون أساسا إلى العمل على تطوير النظريات ، التي يستدل عليها منطقيا ، والنماذج القابلة للتجريب . ويجب أن تقضى أى نظرية أو نموذج – إذا كانا نافذين – إلى تنبؤات صحيحة ومعقولة .

فالنماذج كالنظريات هي إرشادات تستخدم لفهم أفكار المرء وتوضيح الثغرات في تفكيره حول تفاعلات المتغيرات^٨ .
إن التنبؤ الصحيح هو النتيجة العملية لاستخدام النظرية والنماذج التي تقوم على أساس علمي، فيما تكون النتيجة الفكرية للنظرية والنماذج هي المعرفة التي توفرها عن الخصائص الموجودة في المجال موضوع الدراسة . وبينما يتركز اهتمام المدير ، في أغلب الأحيان ، على التنبؤ ، ينصب اهتمام المنظر على معرفة مكونات النظرية والنموذج بدقة أكثر . فقد يجد الممارس تدريبات الاستيعاب نظرية جدا – أى سعيدة عن الواقع . فبينما يدرس المفكرون «نظرية التوقع» المتعلقة بالدافعية كثيرا جدا ، فإنها تبدو أكثر تعقيدا بالنسبة للمديرين مع أنهم قد يكونون دون أن يدروا – قد استخدموها في مواقف مختلفة .

إن البحث ضروري لاختبار نظريات السلوك التنظيمي . فمن غير الممكن الفصل بين النظرية والبحث في مجال السلوك التنظيمي ! لأن مهمة كل منهما تعتمد على الآخر . ويتعين على المدير الممارس الاهتمام بمعرفة ما إذا تم اختبار النظرية أو النموذج لتحديد درجة الوثوق في تنبؤاتها . فيما يقل اهتمام مدير المنظمة باختبار النظريات أو النماذج ، حيث يركز المدير على الجوانب العملية في المنظمة . وتمثل هذه التجربة العملية مصدرا هاما بالنسبة للباحثين المنظرين في مجال السلوك التنظيمي ، فقد يرغب المدير مثلا في تغيير العناصر الواردة في النموذج طبقا لخبراته الطويلة . زيادة على ذلك فقد يؤثر المدير على المؤشرات التجريبية التي استخدمها الباحثون في النموذج .

يحتاج المنظر – الباحث – إلى التفاعل والاتصال بالممارسين لاختبار النظريات ، ومع ذلك فهناك مشكلة عندما يحتاج المنظر – الباحث – إلى اختبار نظرية مخالفة لأسلوب المدير في التنفيذ . وبناء على ذلك ، فهناك فاصل زمني بين انتشار النموذج بين المنظرين ، وقبوله من الممارسين . ولا يوجد اليوم نموذج مقبول للسلوك التنظيمي ، ومع ذلك فهناك متغيرات تعتبر ضمن مجال السلوك التنظيمي^٩ .

ومن التطورات الحديثة في مجال أساليب البحث، والتي يجب أن تفضى إلى نماذج متكاملة للسلوك التنظيمي، التحليل الشامل (Meta - analysis) وهو إحدى الوسائل التجريبية الرصينة التي تنظم نتائج الدراسات المختلفة حول إحدى المشكلات بطريقة تسمح للباحث والمدير بالوصول إلى استنتاجات عملية. ومن ضمن المعلومات التي تنتج عن التحليل الشامل النموذجي، مثلاً معلومات عن القوة الفعلية لعلاقة معينة عبر منظمات وعاملين وجماعات عديدة. كما تنتج عن مثل هذه الدراسات معلومات مفيدة حول ظاهرة تسمى بـ «التأثير الوسيط»، وتحدث حينما تكون هناك علاقة بين متغيرين في أوضاع معينة فقط^{١١}. وتوصلت إحدى الدراسات، مثلاً إلى أن العلاقة بين الأجر والرضا الوظيفي تتوقف على نوع الصناعة التي تتم دراستها، إذ تم التوصل إلى وجود علاقة قوية بين الأجر والرضا الوظيفي في إحدى الصناعات ولم تكتشف تلك العلاقة في صناعة أخرى^{١٢}.

نموذج نظري كإطار لدراسة السلوك التنظيمي :

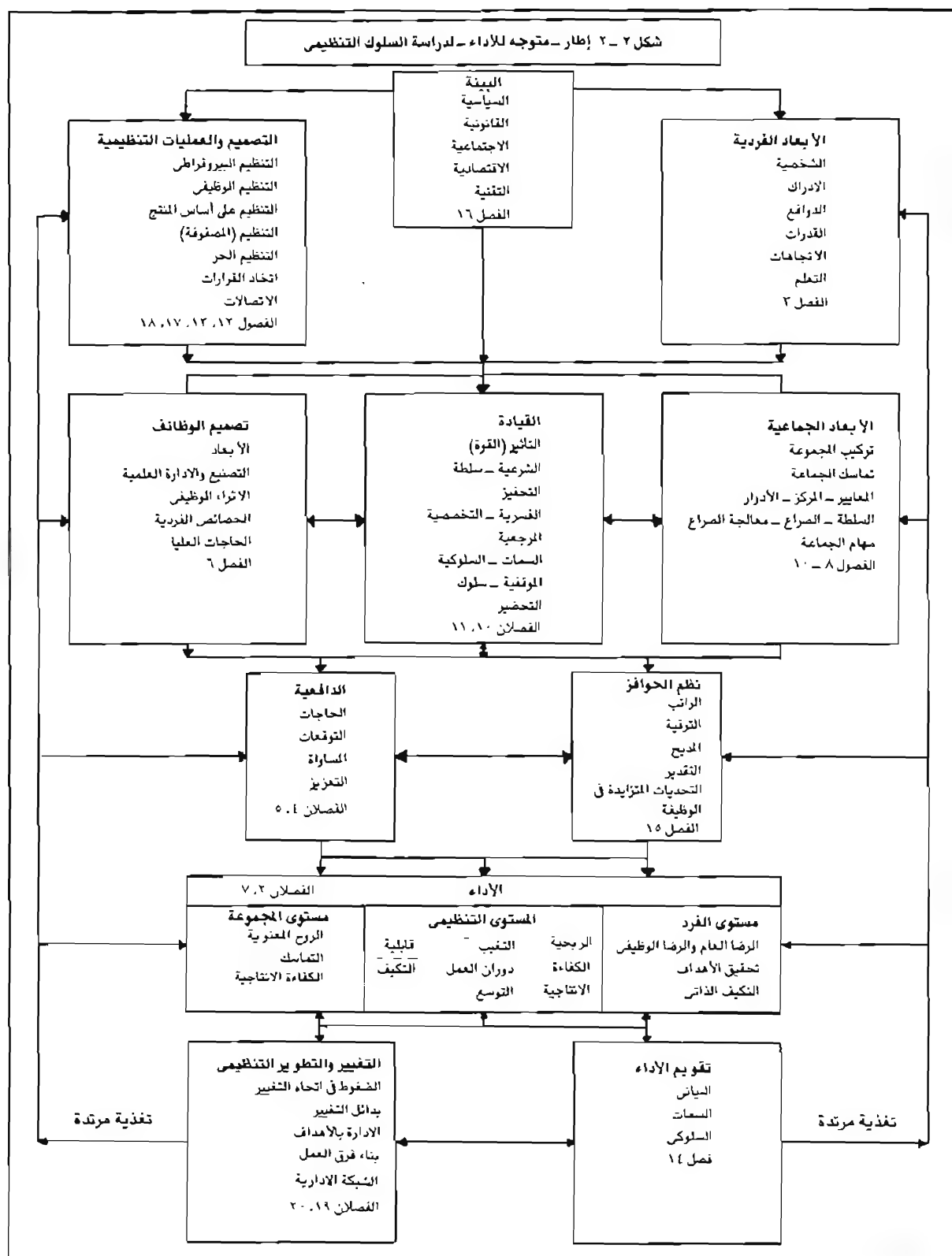
بالرغم من عدم وجود نظرية متكاملة قابلة للاختبار لمجال السلوك التنظيمي حتى الآن، إلا أننا مازلنا مطالبين بمحاولة تشكيل السلوك التنظيمي وفق نموذج معين، ولو اقتصر الغرض فقط على تنظيم التشكيلة المتنوعة والمتباينة للمعلومات ونتائج البحث التي نشرت و يستمر نشرها.

ونعرض هذا الإطار النظري في شكل (٢ - ٢). إن غرضنا من وضع هذا المخطط الذي يقوم على أساس نظري ليس اختبار النظرية عند هذا الحد، بل، بالأحرى أن نوفر لك وسيلة لتنظيم ودراسة الموضوعات التي يغطيها السلوك التنظيمي والأداء. وقد يكون هناك الكثير من الجوانب والروابط بين المتغيرات التي عرضت والتي لم يتم استيعابها بصورة تامة في هذا الموضوع من الكتاب. وإننا نعتقد أن عرض نموذجنا مبكراً والاشارة إليه في مواضع مختلفة من أول الكتاب إلى آخره، سيجعل القارئ أكثر معرفة وأوسع اطلاعاً. ولا يسعى هذا النموذج إلى التنبؤ بالسلوك والأداء أو تعليم القراء ليصبحوا علماء في السلوك، بل لتحقيق الأهداف التالية :

- التعرف على بعض المتغيرات التنظيمية والجماعية والفردية الرئيسية المبحوثة في مجال السلوك التنظيمي.
 - توضيح مدى ارتباط هذه المتغيرات ببعضها.
 - رسم مخطط لمجال هذا الكتاب وتحديد الفصول التي تتناول المتغيرات التي يشتمل عليها النموذج.
 - تأكيد الخصائص الرئيسية لمجال السلوك التنظيمي وهي :
- الأسلوب العلمي والتركيز المتعدد المناهج ومستويات التحليل الثلاثة والأساس القائم على العلوم السلوكية والتوجه الموقفي والنيل نحو التطبيق.
 - تحديد أي المتغيرات التي تؤثر على السلوك والأداء في الأوضاع التنظيمية الفعلية.
 - وسيكون التركيز في النموذج وخلال الكتاب على أداء الأفراد والجماعات والمنظمة.

إجمالاً فإن نموذجنا يوضح الآتي :

- تؤثر البيئة بشكل مباشر على عناصر تصميم المنظمة وعملياتها، مع التأثير على الخصائص الفردية من خلال عناصر ثقافية واجتماعية واقتصادية وتقنية بوجه خاص.
- تهيم العناصر السابقة الجول طرق تصميم الوظائف، وتكوين الجماعات وممارساتها ومدى الفعالية في توجيه الأفراد والجماعات.
- تتأثر الدافعية، وهي نقطة ارتكاز في النموذج، بعناصر العمل والجماعة والقيادة، إلى جانب الطريقة التي يتم بها تحفيز العاملين.
- يتم تقويم الأداء على المستوى الفردي والجماعي والتنظيمي، و يقود ذلك إلى التغيير والتطوير التنظيمي و يوفر تغذية مرتدة لكل العناصر التي سبق ذكرها.



وفيما يلي تحليل مفصل لعناصر النموذج، وسيرد المزيد من التحليل التفصيلي خلال أجزاء هذا الكتاب :

البيئة :

تتمثل إحدى الصعوبات في دراسة المنظمات والأفراد داخلها في ضرورة التفريق بين المنظمات وبيئاتها، وفي الواقع، فإن بيئة أى منظمة تشمل أى عوامل أو أحداث أو مؤسسات خارج حدودها. وقد سبق لنا أن حددنا مثل هذه العوامل البيئية المشتركة التى تؤثر على الأفراد والجماعات والقادة داخل أغلب المنظمات، كالعوامل السياسية والقانونية والاجتماعية والتقنية. وتتميز بعض هذه العوامل بالبساطة وإمكانية التنبؤ بها فيما تكون الأخرى معقدة وغير مؤكدة.

الأبعاد الفردية :

يعتبر فهم الخصائص الفردية أمراً ضروريا لمعرفة السلوك والأداء. وتشمل بعض العناصر الفردية الهامة التى تؤثر على الأداء في المنظمات الشخصية والإدراك والدوافع والقدرات والاتجاهات والقدرة على التعلم.

التصميم التنظيمي والعمليات التنظيمية :

لا بد أن يوفر الهيكل التنظيمي للعاملين إمكانية أداء المهام التى تفضى إلى تحقيق الأهداف بشكل مرض. ويتأثر نمط التصميم الذى يتم اختياره سواء أكان بيروقراطياً أو وظيفياً أو على أساس المنتج أو نظام المصفوفة أو التنظيم الحر – بعوامل مثل البيئة، والتقنية المستخدمة في المنظمة، والأهداف والاستراتيجيات الرئيسية للمنظمة. ويتم، من خلال تركيبة المنظمة، القيام بنشاطات هامة مثل اتخاذ القرارات والاتصالات.

تصميم الوظائف :

يتم تنظيم المهام الفردية، في المنظمات الكبرى، في وظائف محددة. وتسمى هذه العملية بتصميم الوظائف. والغرض من تصميم الوظائف هو مواءمة محتوى ومتطلبات مهام العمل مع مهارات وقدرات واحتياجات الموظف بحيث يتم تحقيق مستوى مرض من الأداء التنظيمي وروح معنوية عالية للموظف.

الأبعاد الجماعية :

يؤثر زملاء العمل الذين يتفاعل معهم الفرد، في الطريقة التى يتصرف بها و يؤدى بها عمله في المنظمة. وربما تكون الدراسة التى أجريت في مصنع هوثرن التابع لشركة ويسترن اليكتروك في العشرينيات أشهر دراسة لأثر الجماعات على الأفراد، سواء أكانوا أعضاء أم غير أعضاء في تلك الجماعات^{١٢}، فيما ركزت دراسات وتحليلات أخرى على تكوين الجماعات وهيكلها وقيمها ومراكزها وتطورها وتماسكها. زيادة على ذلك، تتفاعل الجماعة مع جماعات أخرى مما ينتج عنه تعاون أو نزاع بينها.

القيادة :

يرتبط كل من الأبعاد السابقة – البيئة والأفراد والتصميم التنظيمي وتصميم الوظائف والجماعات – بالقيادة وتربط بها. ويعتمد بقاء أى منظمة على القيادة بشقيها الرسمي وغير الرسمي.

وبالطبع فهناك متغيرات أخرى تؤثر على بقاء المنظمة، إلا أن القيادة ربما تكون أهم متغير.

الدافعية :

تتوقف نوعية أداء الفرد، إلى حد بعيد، على دافعيته. فمستوى الدافعية كما هو موضح بشكل (٢-٢) يتأثر بالمنظمة والقائد والجماعة ونظام الحوافز ودرجة التغيير والتطور، وبالطبع بالأفراد. وقد وصفت حالة الدافعية بأوصاف متباينة من قبل نظريات مختلفة، يركز بعضها على الحاجات أو التوقعات أو الحقوق التي يرغبها الأفراد. ولا يوجد نموذج شامل للدافعية يحتاج المديرون إلى تعلمه ليدفعوا الآخرين لأداء أفضل. وبدلاً من ذلك يحتاج المديرون لاستخدام نماذج الدافعية المختلفة لدراسة السلوك والأداء ومعرفة الطريقة التي تتفاعل بها المتغيرات التي تؤثر على الدافعية.

نظام الحوافز :

يتأثر مستوى الدافعية لدى العاملين بنظام الحوافز في المنظمة. ويميز بعض الباحثين بين الحوافز الذاتية (الداخلية) والحوافز الخارجية. وعلى الرغم من الاختلاف حول هذا التمييز، إلا أنه يوضح طبيعة الحوافز بالنسبة للأفراد، فالحوافز الذاتية حسب رأي هؤلاء الباحثين جزء من الوظيفة نفسها ويوفرها الفرد لنفسه، أما الحوافز الخارجية، بالمقابل، فهي خارج مجال العمل ويوفرها شخص آخر بخلاف الموظف أو العامل، مثل مديره أو رئيسه. ويمكن اعتبار الآخر خارجياً فيما يكون الرضا بانجاز المهام حافزاً ذاتياً أو داخلياً.

الآداء :

يمثل عنصر الأداء مقياساً معتمداً في إطارنا الذي عرضناه، أي مركز اهتمامنا والهدف الذي يؤثر فيه المديرون ويمثل الأساس للحكم على فعالية الأفراد والجماعات والمنظمات. وهناك معايير عديدة في كل مستوى من هذه المستويات لتقويم الفعالية. وليس هناك معيار واحد يصور مدى النجاح في الأداء في تلك المستويات الثلاثة، ولذلك عرضنا نموذجاً لتلك المعايير المستخدمة في تقويم الأداء مثل: الانتاجية، والروح المعنوية، والتغيب عن العمل، وإنجاز المهام، والتكيف الذاتي. فعندما يكون مستوى الأداء مرضياً، تصفه المنظمة بالنجاح، ولذلك تجد كل المتغيرات في الإطار الذي عرضناه مرتبطة بجزئية الأداء في النموذج.

تقويم الآداء :

تقويم الأداء هو عملية قياس وتقويم فعالية الأداء. ويستخدم لابرار نقاط القوة والضعف في الأفراد والجماعات والمنظمات. زيادة على ذلك يمكن أن تصلح تقويمات الأداء كأساس للحوافز والعقاب والتغيير والتطوير ولإجراء تغييرات في تركيبة المنظمة ولتصميم الوظائف.

ولمعلومات تقويم الأداء أهميتها في تخطيط وتنظيم ورقابة وتوجيه العمل الذي يؤديه المديرون. وكغيره من الموضوعات التي يشملها الإطار الذي عرضناه فلا يوجد نظام واحد أمثل لتقويم الأداء، بل إن هناك نظاماً لتقويم الأداء أفضل من غيرها بالنسبة لشخص معين أو جماعة أو منظمة معينة.

التغيير والتطوير التنظيمي :

تحتاج المنظمات والعاملون فيها، في آخر الأمر، إلى التغيير والتطوير وإلا أصابهم حالة من الركود، والنتيجة النهائية للركود هي عدم القدرة على البقاء والاستمرارية. فالتغيير والتطوير المخطط أكثر فعالية من عدم التخطيط لهما أو المحاولات العشوائية للتكيف. يوضح نموذجنا أن توجيه السلوك التنظيمي مهمة تتحدى قدرات المديرين، وتتطلب معرفة تامة بالخصائص الفردية والجماعية والتنظيمية. وسبب أهمية هذه المعرفة أن الأداء هو الهدف الأخير للمنظمات. فمن الصعوبة بمكان تحقيق أداء مناسب إذا ما حُجبت المعرفة أو حُجزت أو حُرفت. لذلك لا بد من أن تتوافر للمديرين معرفة كيفية دراسة أو ملاحظة الخصائص المعروضة في شكل (٢-٢): أي لا بد أن يكونوا خبراء في التشخيص.

تتطلب العلوم السلوكية من المديرين أن تتضمن دراساتهم للواقع الأسلوب العلمى، إذ أن اعتمادهم على التجربة أو الفطرة فقط يفتح الباب أمام الكوارث. ويركز أسلوب العالم السلوكى فى دراسة أبعاد السلوك التنظيمى على أهمية العلم وإطار البحث وجمع البيانات. ويضفى هذا الأسلوب على التشخيص العلمى قيمة أعلى من المتوقع.

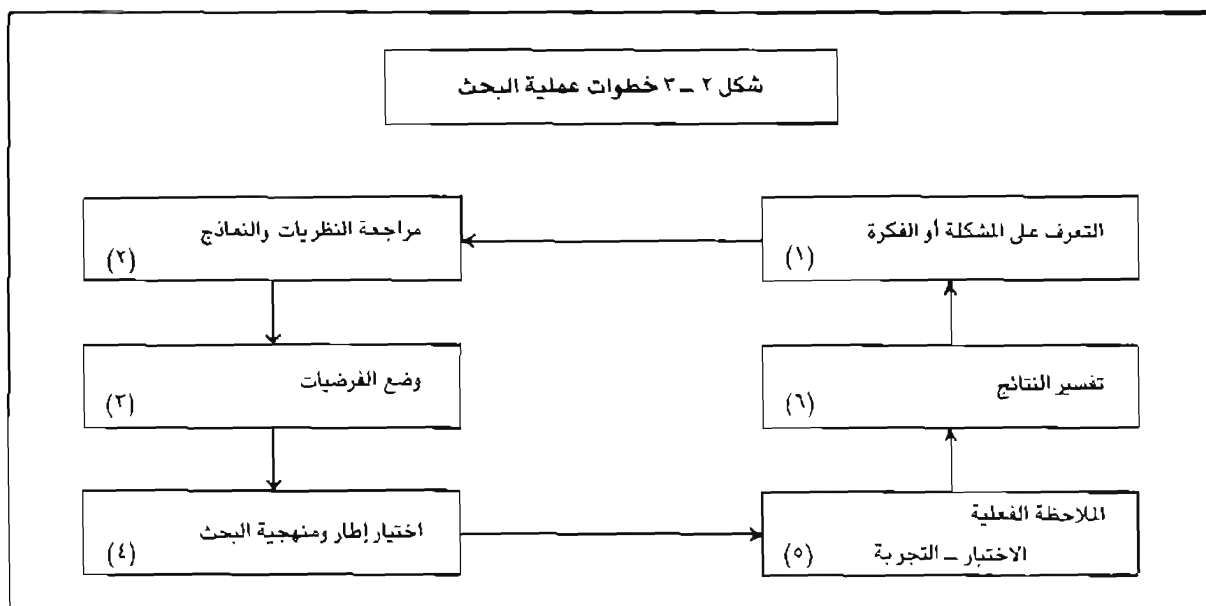
المدخل العلمى كنظام :

يعتبر المدخل العلمى لدراسة السلوك التنظيمى والاداء أسلوبا منظما للاستقصاء والبحث. فالاهتمام بالسلوك يرجع، فى الواقع، إلى فجر التاريخ حيث تخللت مؤلفاتنا فى الادارة وصفات وتحليلات للسلوك فى المنظمات العسكرية والدينية والأجهزة الحكومية. وبرغم هذا الاهتمام الواسع، إلا أننا نجد أن محاولات دراسة السلوك دراسة تجريبية منظمة باستخدام أسلوب محدد، يعرف بالأسلوب العلمى، لم تظهر إلا خلال الثمانين عاما الماضية فقط. وعليه يمكننا القول إن لدراسة السلوك ماضيا طويلا لفترة تاريخية قصيرة نسبيا^{١١}.

يتضمن الأسلوب العلمى كنظام للبحث عددا من الخطوات، موضحة بشكل (٢-٣)، وعادة ما يتدرج الباحث فى الخطوات الست المبينة بالشكل فى دراسته للسلوك التنظيمى. ويميز هذا التتابع المنتظم الأسلوب العلمى عن أسلوب الممارسة. ويستخلص الباحثون، بعد اكتمال العملية واستخدام قاعدة بيانات نظرية أو تجريبية، توضيحا أو تفسيراً حول ظاهرة تنظيمية ما، مثل: تصميم الوظائف، أو العمليات الجماعية، أو القيادة، أو تنمية مهارات العاملين.

الجسر بين الباحث والمدير :

بعد استكمال كل خطوة من خطوات البحث العلمى الست وإجراء الاختبار التجريبى، يبدأ الباحث فى تفسير النتائج. ويجب على الباحث أن ينقل النظريات والنماذج والفرضيات التى تؤيدها نتائج البحث بلغة واضحة ومفهومة. وهنا يجب عدم التقليل من شأن كلمة «مفهومة» لأن تطبيق نتائج البحث فى البنوك أو المستشفيات أو المسابك أو مصانع إنتاج الأغذية أو أى وضع تنظيمى، يعتمد على قدرة المدير على فهم تفسير تلك النتائج. فإذا أريد أن يكون للباحثين التنظيميين أثر فى الممارسات الادارية، فلا بد أن يقدموا للمديرين مجموعة من التفسيرات الواضحة لآى دراسة قابلة للتطبيق فى محيط العمل.



يفترض بعض الباحثين أن مهمة تفسير وتطبيق نتائج البحث تقع على عاتق المدير، إلا أننا نخالف هذا الرأي لعدة أسباب :

أولاً - إذا ما قدر للعلماء السلوكيين الاستمرار في إجراء أبحاثهم في منظمات حقيقية، فيجب عليهم أن يقدموا للمديرين شيئاً ذا معنى وقيمة. وكلما كان تفسير أى دراسة بحثية واضحاً، زاد احتمال اكتشاف شيء ذي قيمة بوساطة المدير.

ثانياً - مثلما يتم تدريب العالم السلوكى على نقل نتائج (البحث)، يتم تدريب المدير على إدارة المنظمة.

ثالثاً - يتركز كل العمل اليومى للعالم السلوكى حول البحث الذى يقوم بإجرائه، فيما ينحصر كل ما يفعله المديرين في إلقاء نظرة سريعة فقط على مشروعات البحث؛ إذ أن واجباتهم الأخرى، كالحفز والتقويم والتخطيط ووضع الأهداف، تأخذ جل وقتهم.

وأخيراً، يكرس علماء السلوك كل جهدهم في زيادة المعرفة، وتتمثل إحدى الخصائص الأساسية لهذا العمل الهام في ضرورة نقل النتائج وتقديم تفسيرات للباحثين الآخرين والمرتبطين والمجتمع بوجه عام. ولا يمكن تحقيق هذه المتطلبات إلا بالتفسير الحقيقى لما يعتقد الباحث أنه قد توصل إليه.

ونؤكد، ثانية، أن اهتمام المدير ينحصر في تطبيق المعرفة الثمينة. فللتأكيد على عمل شيء ما في اتجاه تحسين الأداء دلالات هامة في تحديد الفرق بين العلماء السلوكيين والمديرين. فالمدير يهتم بالمسائل الآتية :

١ - الظروف الحالية الماثلة والتي تستلزم الإبقاء عليها أو تعديلها.

٢ - وضوح المهمة والغايات والأهداف ومدى تناسب الظروف الحالية مع هذه العناصر.

٣ - مدى الحاجة للتغيير والوقت الواجب إجراء التغيير فيه.

٤ - ما إذا كانت التغييرات التي تجرى تحقق الأهداف التي وضعت لها.

يتفق كل من العالم السلوكى والمدير، على ضرورة وصف الظروف الحالية بدقة. فالمدير يحتاج لذلك في أداء العمل، بينما يحتاج العالم السلوكى إلى المعلومات لأحداث نظريات ونماذج. أما بخلاف ذلك فتختلف اهتماماتهما... ففيما يسعى العالم السلوكى لاختبار وتطوير النماذج، يعمل المدير على تحسين الأداء. وعندما تستوفى النظرية أو النموذج الاختبار التطبيقي، يتحقق لنا أعلى مستوى من التفاعل المثمر بين العلماء السلوكيين والمديرين. ويشكل هذا المستوى من التفاعل تحدياً للذين يعتبرون أنفسهم خبراء في مجال السلوك التنظيمى التطبيقي.

أداة لتصنيف استراتيجيات البحث التنظيمى

تتوافر نتائج البحث التنظيمى الذى يستخدم الأسلوب العلمى بمعدلات عالية عن طريق المجلات والمقالات المتخصصة والوثائق والعروض الموجزة للمسوحات، والمؤتمرات العلمية المتخصصة. وتختلف تلك النتائج من حيث المنهجية، والقياس، ومدى التطبيق ودرجة التحكم في المتغيرات.

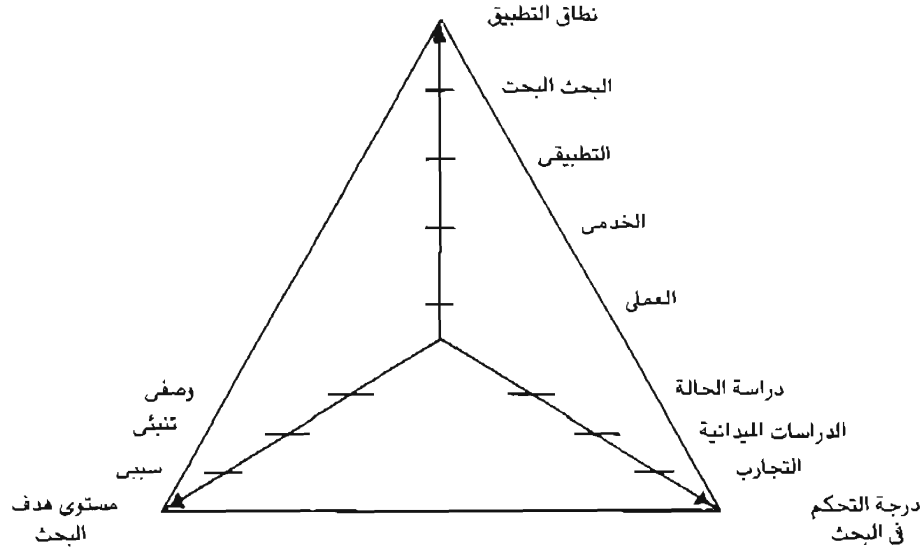
وبالرغم من التقدم الذى أحرز في هذا المجال مثل التحليل الشامل الذى سبق عرضه، فالكم الهائل لنتائج الأبحاث والموضوعات في مجال السلوك التنظيمى معقد ومربك. ولتخفيف حدة ذلك التعقيد قمنا بوضع طريقة للتصنيف (أى وسيلة لتصنيف الموضوعات) لتساعدك في ترتيب وتنظيم عناصر البحث المختلفة وتحدد الأبعاد الهامة والأساسية للبحث (انظر شكل ٢-٤).

نطاق التطبيق :

يتم إجراء البحث البحث، أساساً، بقصد زيادة المعرفة. ويهتم العالم السلوكى بفهم ظاهرة ما دون الاهتمام بمدى إمكانية تطبيقها في الواقع العملى على وجه التخصيص.

أما البحث التطبيقي فله قيمة محتملة في المجال العملى لأنه يتعلق بتفسير الملاحظات واستخدام النتائج لتحسين وضع ما. ومن أمثلة ذلك إجراء بحوث عملية عن مصادر الرضا الوظيفى يمكن تطبيقها في أوضاع تنظيمية حقيقية، والبحث الخدمى هو ذلك النوع

شكل ٢ - ٤ وسيلة لتصنيف الاستراتيجيات المحتملة للبحث التنظيمي



من أنواع البحث الذى يظهر عندما يستخدم العالم السلوكى مستشارا لدراسة مشكلة ما. ويفترض هنا أن المدير قد قام بتشخيص المشكلة والحق الباحث، لقاء أجر، لدراسة المشكلة دراسة علمية. ومن أمثلة ذلك تقويم آراء العاملين حول مجموعة المزايا الإضافية في المنظمة.

أما بحوث الفعل فتتضمن البحث الاستقصائى لموقف ما، وتحديد المشكلات، وتطبيق الاستراتيجيات التى تخفف أو تزيل المشكلات. ويكون التركيز في هذا النوع من البحث على التغيير الذى قد يحدث في الهيكل التنظيمي، أو الناس، أو التقنية، أو البيئة، أو أى تشكيلة تتألف من هذه العناصر. ويتوقع أن يحدث الباحث التغيير المؤثر والذى سيتم توثيقه وعرضه على المديرين. ومن أمثلة هذا النوع بحث أسباب دوران العمل بين العاملين.

إن أيا من تطبيقات البحث هذه جدية بالاهتمام وضرورة لزيادة معرفتنا بالسلوك التنظيمي. أما الحكم بمواءمة أى منها لموقف معين فيتوقف في الغالب على الباحثين والمديرين المعنيين، إذ أن لهم أهدافا يريدون تحقيقها. وتعد هذه الأهداف بمثابة علامات تهدي لاختيار أحد الأنواع الأربعة المذكورة.

مستوى هدف البحث :

يتوقف مستوى هدف البحث على النتيجة المتوقعة منه. فإذا كان الباحث مهتما بوصف الكيفية التى يتفاعل بها الأفراد لحل مشكلة ما داخل جماعة بلا قائد، فإن الهدف وصفى. ومن الأمثلة المعروفة للمعيار الوصفى لشكل هيكل^{١٠} نموذج نطاق الاشراف الذى قام بوصفه قريقناس (Graicunas)، وهو ليس أكثر من وصف للعدد المحتمل من التفاعلات بالنسبة للمدير في حدود انطقة الاشراف المختلفة.

وهدف آخر للبحث يعطيه المديرون أسبقية متقدمة، هو ما يعرف بالهدف التنبئى حيث يهتم المدير بالتنبؤ بسلوك وأداء الفرد وتحقيق الأهداف التنظيمية الكلية. فإذا استطاع المديرون التوصل إلى الأساليب التى تتنبأ بالأداء النهائى للموظف بدقة، مثل اختبار القدرات، تمكنوا من أداء أعمالهم بسهولة ويسر. ليس هناك اختبارات تؤدي إلى تنبؤات دقيقة. ومع ذلك فالبحث عن الهدف التنبئى مازال مستمرا، وهو ضرورى بالنسبة لمجال السلوك التنظيمي.

لا يهتم المديرون والباحثون، في بعض الحالات، بالوصف أو التنبؤ ولكنهم يسعون إلى معرفة اتجاه العلاقة بين المتغيرات. ويعرف هذا النوع من أنواع البحث بالسببي، ومن أمثلة ذلك المجال الذي يتضمن فكرتي الرضا والأداء. وهناك أربع علاقات اتجاهية محتملة لهذين المتغيرين ثم طرحها بوساطة المنظرين والباحثين والمديرين المختلفين :

| | | |
|------------|----------|--------|
| ١ - الأداء | يؤدى إلى | الرضا |
| ٢ - الرضا | | الأداء |
| ٣ - الأداء | | الرضا |
| ٤ - الأداء | ؟ | الرضا |

و يستخدم في تحديد العلاقات الاتجاهية أساليب ومنهجيات إحصائية رفيعة. وقد أفضى البحث في العلاقة السببية بين هذين المتغيرين، حتى الآن، إلى بعض النتائج الهامة ولكنها متعارضة^{١١}.

درجة التحكم في البحث :

يؤثر نوع استراتيجية البحث المختارة على درجة التحكم التي يمكن ممارستها عند دراسة السلوك البشرى في المنظمات. ويتضمن بحث دراسة الحالة استخدام بيانات أو معلومات لا يتوافر للباحث أى قدر من التحكم فيها، حيث إن التجربة أو الحالة قد حدثت من قبل (أى أن البحث يتم بأثر رجعى) ويكون دور الباحث في هذه الحالة وصف ما جرى بعد وقوع الحدث. أما في الدراسات الميدانية فتتوافر للباحث درجة من التحكم في اختيار مفردات البحث (الناس المراد دراستهم) والمنهجية المراد استخدامها (مثل الاستبيانات والملاحظات والمقابلات)، والفرضية التي يتم اختبارها والفترة الزمنية لأجراء الدراسة، فيما تكون درجة تحكم الباحث في السلوك الفعلى لمفردات البحث محدودة أو منعدمة تماما. وأخيرا تتيح التجارب للباحث فرصة التحكم أكثر في المتغيرات الرئيسية موضوع الدراسة.

ويمكن أن تتم التجارب في المختبر أو في أوضاع ميدانية حقيقية. فقد يسمم الباحث في دراسة عن الدافعية مثلا إلى استقصاء كيفية ارتباط العمر بهذا المتغير وبذلك تكون هناك أربع فئات عمرية للعاملين يمكن دراستها :

(١) من عمر عشرين إلى ثلاثين عاما

(٢) من واحد وثلاثين إلى أربعين عاما.

(٣) من واحد وأربعين إلى خمسين عاما

(٤) من واحد وخمسين إلى ستين عاما.

وقد بدأ الاهتمام يتزايد حاليا بدراسة اتجاهات المديرين من النساء حول وظائفهن ومواقعهن في المنظمات وتقدمهن في مجال العمل. وإذا أراد الباحث استقصاء اتجاهات النساء فقط في تجربة ما يتم التحكم في متغير النوع.

عوامل إضافية يجب مراعاتها عند اختيار الاستراتيجية :

عند اختيار إحدى استراتيجيات البحوث السلوكية الأربع الرئيسية - دراسة الحالة، والدراسة الميدانية، والتجربة المختبرية، والتجربة الميدانية - يجب أن يكون الباحث ملما بأوجه الشبه والاختلاف بين هذه الاستراتيجيات، كما ينبغي على الباحث اختيار الاستراتيجية التي تؤدي إلى تحقيق أغراض البحث بصورة أفضل. وبالطبع فإن الاستراتيجيات تختلف حول بعض المسائل مثل :

١ - نوعية المعلومات أو البيانات التي توفرها.

٢ - مدى «نقاء» أو «عدم خلط» المعلومات - أى درجة وثوق الباحث في الاستنتاجات المستنبطة من النتائج.

٣ - مدى إمكانية تعميم نتائج الدراسة في مجالات تتعدى نطاق البحث.

٤ - مقدار الوقت والموارد اللازمة لأجراء البحث.

وبدلاً من دراسة هذه المسائل، والأخرى المماثلة، بصورة علمية، يقوم كثير من الباحثين باختيار الاستراتيجية المفضلة لديهم ويأمنون لها، ويستخدمونها بالرغم من جوانب الضعف فيها. ول سوء الحظ، تلعب العادات والتجارب والميول السابقة للباحث دوراً أساسياً في اختيار الباحث لاستراتيجية معينة في بعض الحالات.

ولتقويم جوانب الضعف والقوة في الاستراتيجيات الأربع الرئيسية، يتعين على الباحث النظر في أربعة عوامل إلى جانب معيار التحكم في البحث. وتشمل هذه المعايير الإضافية: (١) السيطرة (٢) الواقعية (٣) المدى (٤) الدقة. (انظر شكل ٢ - ٥).

السيطرة :

يتماثل التحكم والسيطرة من حيث إن كلا منهما يتعلق بسيطرة الباحث على المتغيرات قيد الدراسة. فبينما يتعلق الأول بحماية البحث من عوامل خارجية غير مرغوب فيها تتعلق السيطرة بقدرة الباحث على تعديل قيمة متغير ما بناءً على تعديل متوقع في متغير ثانٍ. فقد يشعر أحد المديرين بأنه من الممكن رفع الروح المعنوية للعاملين عن طريق تحديث المهارات الفردية للمشرفين، ولكن يتم اختبار هذا الافتراض، يلحق نصف عدد المشرفين ببرنامج لتدريب المشرفين، ويترك النصف الآخر دون تدريب، ثم يتم قياس معنويات العاملين بالنسبة للمجموعتين قبل وبعد البرنامج التدريبي. وهنا يكون المتغير الذي تمت السيطرة عليه هو حضور البرنامج التدريبي. وتعطى التجارب الميدانية والمختبرية تقديرات عالية في معيار السيطرة وذلك لامكانية قيام الباحث بهذه التجارب بطريقة علمية.

الواقعية :

تمثل الواقعية إحدى نقاط القوة في دراسة الحالات والتجارب والدراسات الميدانية وذلك لتوافر درجة من الثقة لدى الباحث بأن سلوك مفردات البحث طبيعي و يمثل السلوك البشري الحقيقي والواقعي. في حين أن أخذ مفردات البحث من مواقع حقيقية ووضعها في مختبر، يقلل من درجة الواقعية وذلك يمثل أحد جوانب الضعف في استراتيجية التجربة المختبرية.

شكل ٢ - ٥ العوامل الواجب مراعاتها عند اختيار استراتيجية البحث

| الاستراتيجية | درجة التحكم | درجة السيطرة | الواقعية | المدى | الدقة |
|-------------------|-------------|--------------|----------|-------|----------------|
| دراسة الحالة | منخفضة | منخفضة | عالية | متوسط | منخفضة |
| الدراسة الميدانية | متوسطة | منخفضة | عالية | عال | متوسطة |
| التجارب المختبرية | عالية | عالية | منخفضة | منخفض | عالية |
| التجارب الميدانية | عالية | عالية | عالية | منخفض | متوسطة - عالية |

ملحوظة : يعطى هذا التقويم تقديرات «منخفض» و «متوسط» و «عال» لكل عامل على حدة.

المدى :

يشير المدى إلى سعة الدراسة، وبالأخص عدد المتغيرات وعلاقاتها. ويمثل ذلك أحد جوانب القوة في الدراسات الميدانية التي تستخدم الاستبيانات، إذ من الممكن قياس متغيرات متعددة باستخدام هذه الأداة. فمن الممكن أن يقوم الباحث مثلاً، بدراسة الرضا الوظيفي، وسلوك القائد، وخصائص الوظائف، وسياسات المنظمة باستخدام استبيان بسيط. ويتعين على هذا الباحث أن يعرف أنه كلما كان الاستبيان طويلاً زاد إرهاق المستجيب مما قد ينتج عنه إجابات متحيزة أو غير صحيحة. أما التجارب المختبرية والميدانية فمداها محدود بحكم طبيعتها، وذلك لاهتمام الباحث بوجه عام بالعلاقات بين عدد محدود من المتغيرات.

الدقة :

عادة ما يكون البحث في المختبرات أكثر دقة من الدراسة الميدانية التي عادة ما تستخدم الاستبيان. فاستخدام وسائل القياس المتعددة مثل الملاحظة من قبل مجموعة من الخبراء أو تسجيل التجربة على شريط فيديو لعرضها فيما بعد، يتيح للباحث فرصة الحصول على بيانات صحيحة. ولهذا السبب بدأ كثير من الباحثين استخدام الاستبيان مع المقابلات أو الملاحظة لزيادة درجة دقة قياس متغيراتهم.

دلالات إدارية :

قد يسأل القارئ عند هذا الحد من النقاش، «لماذا يهتم المدير ببحوث السلوك طالما هي من اختصاص العالم والأكاديمي؟». هناك على الأقل ثلاثة أسباب يجب مراعاتها وهي :

- ١ - لم تعد الحلول الاجتهادية لمشكلات السلوك المعقدة مسلماً بها، إذ أن عملية إدارة منظمات اليوم تتطلب استخدام مداخل أو نماذج أو نظريات تساعد على تفسير حقائق سلوك العاملين.
 - ٢ - يتمثل أحد الأدوار الإدارية التي بدأت تتزايد أهميتها في دور الشخص. ويتعين على المديرين استخدام طرق متنوعة - مثل الملاحظة والمسوحات والمقابلات والدراسات المنهجية وما شابهها - للوصول إلى حلول للمشكلات الهامة. كما يجب أن تكون معرفة أى طريقة تستخدم وفي أى موقف، جزءاً من القاعدة المعرفية للمدير.
 - ٣ - أخيراً يشتمل مجال السلوك التنظيمي على مداخل ونماذج ونظريات عديدة يستطيع المدير الاستفادة منها. وحتى تكون الفائدة حقيقية، يتعين أن تكون للمدير القدرة على تقويم جوانب القوة والضعف في النماذج والنظريات المختلفة - والتي لا يوجد فيها ما يخلو من العيوب.
- فعلى سبيل المثال، يجب أن تساعد معرفة ما إذا كانت نظرية معينة تقوم على أساس عديد من الدراسات الميدانية والتجارب، ومدى تأييد أو عدم تأييد الأبحاث اللاحقة لنتائجها. إن ذلك يساعد المدير كثيراً.
- وليس غرضنا أن نحول القارئ إلى باحث، بل إننا، على عكس ذلك، نأمل أن نتمكن من توجيه السلوك في المنظمات بفعالية على أساس متين من المعرفة.

موجز للمدير :

- ١ - هناك أربع «طرق» لترسيخ المعتقدات حول الظواهر، وهي الصلابة والسلطة والبداية والعلم. وبما أن العلم يتضمن السعي نحو المعرفة الموضوعية، فهو لذلك شديد الارتباط بمفهوم السلوك التنظيمي.
- ٢ - العلم طريقة تتضمن الملاحظة والاستقراء والاستنباط والتحقيق.
- ٣ - تشكل النظريات الأساس لمحاولة تنظيم تفكيرنا حول المتغيرات الضرورية لفهم السلوك التنظيمي. فالنظرية في الواقع، هي محاولة لبناء نموذج لجانب من جوانب الواقع.

- ٤ - لا تستخدم النظريات في بناء نظرية للسلوك والأداء فقط بل تستخدم أيضا في تحسين القدرة على التنبؤ بالسلوك التنظيمي وفهمه وتشخيصه.
- ٥ - النموذج النظري وسيلة لدراسة الارتباط بين المتغيرات، ويوضح نموذجنا الارتباط بين البيئة والأفراد والجماعات والقيادة والمنظمة والدافعية ونظم الحوافز والتغيير والتطوير التنظيمي وتقويم الأداء والأداء.
- ٦ - يتم تدريب باحث العلوم السلوكية ليكتسب المعرفة عن السلوك التنظيمي من خلال اعتماده على المبادئ العلمية للبحث، وبذا يكون دور الباحث الوصف والتوضيح أكثر من العلاج.
- ٧ - يحتاج المديرون، باعتبارهم مختصين بحل المشكلات، إلى المعلومات المستندة إلى العلم إلى جانب الفطنة والتجربة لمعالجة الخليط المعقد من المتغيرات الموجودة في المنظمة.
- ٨ - يتطلب الاختلاف في توجهات كل من باحث العلوم السلوكية والمدير نظاما مفتوحا وواضحا للاتصال بينهما. ولا يمكن أن يتطور مجال السلوك التنظيمي إلا بتحسين الحوار والتفاهم بين العالم السلوكي والمدير.
- ٩ - يمكن أن يكون البحث حول ظواهر السلوك التنظيمي وصفيًا أو تنبئيًا أو عرضيًا.
- ١٠ - يركز البحث العلمي في هذا الكتاب على استراتيجيتي البحث الميداني والمختبري. وبينما تجرى الدراسات والتجارب الميدانية في منظمات قائمة تقوم التجارب المختبرية بتكوين أوضاع معينة لدراسة خاصية سلوكية محددة.
- ١١ - لاستراتيجيات البحث جوانب ضعف وقوة كامنة فيها. وتشمل العناصر الواجب مراعاتها عند اختيار استراتيجية معينة التحكم والسيطرة والواقعية والمدى والدقة.
- ١٢ - إن دراسة خصائص السلوك التنظيمي عملية مستمرة وليست محاولة واحدة تنتهي بحل مشكلة ما -وتبعًا لذلك فإن استخدام استراتيجيات وتصاميم ونماذج مختلفة يولد معارف هامة حول السلوك البشري يتعين على المديرين تنقيحها وتفسيرها قبل تطبيقها على مشكلات فردية، أو جماعية، أو تنظيمية.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - إذا كانت معايير الأداء الوظيفي غير واضحة بالنسبة للعاملين، فما هي المشكلات التي قد تترتب عليها؟
- ٢ - اختر وظيفة واحدة من القائمة الآتية وحاول وضع معايير للأداء تأخذ في الاعتبار عوامل الدقة والزمن والتقويم.
- ١ - ضابط شرطة.
- ب - مدير فريق رئيسي لكرة القدم.
- ج - جراح أعصاب.
- د - مبرمج حاسب آلي.
- ٣ - ما هي المخاطر التي يمكن أن يواجهها مدير معاصر يعمل في مجال صناعي ديناميكي باعتماده الكامل على «الفطنة والخبرة» لتحسين مستوى أداء مرءوسيه؟
- ٤ - بين كيف ترتبط الفرضيات بالنظرية.
- ٥ - من المسئول عن تفسير نتائج التجربة الميدانية (الباحث أم المدير) ولماذا؟
- ٦ - لماذا يشعر المديرون بالقلق تجاه التوقعات، أو الأعطال التي تنتج عن إجراء الدراسات الميدانية؟
- ٧ - ما هي مزايا التجربة المختبرية مقارنة بالتجربة الميدانية؟
- ٨ - إننا نفترض أنه يجب تحسين الحوار بين الباحث والمدير إذا ما أريد أن تكون المعرفة بالسلوك التنظيمي في المنظمات كاملة علميا. هل تتفق مع هذا الرأي؟ ولماذا؟

حالة دراسية عن السلوك التنظيمي

حالات الضم التي نجحت

بالرغم من الأعداد المتزايدة لحالات الضم (شراء شركة لأخرى) في السنوات الأخيرة، إلا أن إحدى الدراسات التي أعدتها مؤسسة ماكينزي وشركاء للاستشارات الإدارية (كما أوردتها مجلة فورشن) قد كشفت أن أغلب هذه الحالات قد فشلت. وفي الواقع إن هناك أكثر من ثلث حالات الدمج لم تحقق كسبا ماديا أكبر مما لو قامت الشركة الضامة بوضع استثماراتها في شهادة توفير بأحد البنوك.

لماذا يكون معدل الفشل عاليا؟ يقول الخبراء في مجال الضم بأن العملية أشبه بحالة الزواج، حيث يتطلب الأمر التكيف والتعديل من جانب الشركة الأم والشركة التي يتم ضمها. مجلة فورشن (Fortune) مثلا، تسأل كيف يمكن لشركة إى بي أم (I B M) التقليدية التعايش مع شركة رولم (Rolm) المتحررة (شركة تعمل في مجال تقنية الاتصالات ضمتها إى بي أم سنة ١٩٨٤) أو لشركة جنرال موتورز التعايش سلميا مع شركة فيالكو نظم البيانات الالكترونية ذات الضبط والربط (التي أسسها رجل الأعمال روس بيريت (Ross Perot) والتي ضمتها إليها جنرال موتورز عام ١٩٨٤ م)؟ فعادة ما يكون للشركة الأم والشركة المضممة عادات وقيم ومعتقدات متباينة تماما. وتخطر الشركة الضامة حينما تحاول خلق الشركة المضمومة وتقضي على خصائصها المميزة التي كانت في الأساس عنصرا جاذبا بالنسبة للشركة الضامة.

هنا تبدو الشركة الأم في مأزق. فإذا فرضت أسلوبها الإداري على الشركة الأخرى فمن المحتمل أن تنسف عملية الضم وتقضى مديريها المتمرسين. فقد حاولت شركة جنرال إلكتريك مثلا أن ترفع يدها عن شركة إنتيرسيل (Intersil)، شركة مصنعة للمواد الموصلة للكهرباء، إلا أنها استبدلت النظام الاختياري لامتلاك الأسهم بالنسبة للعاملين في إنتيرسيل بنظام للحوافز يتسق مع نظام جنرال إلكتريك. فثارت ذلك حنق كثير من مديري ومهندسي إنتيرسيل فتركوا العمل بالشركة في أول فرصة لاحقت لهم. وقد فقدت الشركة خلال فترة قصيرة ما يفوق الثلث من خيرة المهندسين العاملين فيها.

من الممكن أن يكون عدم التدخل خطيرا بنفس القدر. كما اكتشفت موتورولا (Motorola) فقد اشترت موتورولا شركة فوفرينز سيستمز (Four - Phase Systems) التي تصنع نظم معالجة البيانات، حيث كانت في حاجة ماسة لدعم إداري كبير. كما تقول فورشن... فبى في حاجة إلى «كبير مديريين» لتصريف الأعمال اليومية ومساعدة الأطراف المتصارعة، إلا أنها لم تفعل شيئا من ذلك وانتظرت سنة تقريبا قبل أن يتم تعيين مدير جديد لها ووقتها كان الضرر قد حدث بالفعل.

ماذا تفعل الشركة الضامة إذن؟ هل يتعين عليها أن ترفع يدها عن إدارة الشركة التي يتم ضمها أم تتدخل فيها؟ الإجابة على ذلك، حسب رأى الخبراء الذي أوردته مجلة فورشن، هو شيء من هذا وذاك. حيث تحاول الشركات الضامة أن تبقى على ثقافة الشركة التي يتم ضمها على ما هي عليه، بمنحها الاستقلال التام عنها، على أن دور الشركة الأم لا يقتصر على التمويل فقط، بل توفر الكثير من الشركات الضامة الناجحة التدريب الإداري والاستشارة لمساعدة رجال الأعمال في كيفية إدارة شركاتهم النامية بصورة أفضل. وقد يشهد على آثار ذلك تانهيل (Tannehill) الذي شرع في إنشاء شركته الخاصة (Stock Equipment) بولاية أوهايو. فعندما قامت شركة جنرال سقنال (General Signal) بشراء شركته، أثار المستشارون العديد من الأسئلة التي كشفت عن مشكلات شركة (Stock Equipment) الاستراتيجية منها والتشغيلية، كما قدم المستشارون حلا ساعدت تانهيل في تحسين استراتيجية مشروع وحل مشكلات التخزين.

وأحيانا تستطيع الشركة التي يتم ضمها تغيير الشركة الأم وفق اكتشاف هاريس انترتايب (Harris Intertype) وهي شركة مصنعة للمطابع، عندما ضمت شركة راديشن المتحدة (Radiation Inc) التي تصنع نظما الكترونية معقدة تشمل معقبات الصواريخ. فبعد عملية الضم بقليل، بدأ مديرو شركة راديشن في تولي مناصب عليا في شركة هاريس وأصبحت لهم وجهات نظر راديكالية حول الصورة التي يجب أن تكون عليها الشركة. وباختصار فقد حولوا شركة هاريس من شركة لصناعة المطابع إلى شركة لأجهزة الاتصالات الالكترونية، من خلال شرائها لعدد من الشركات الأخرى انتهت بشراء شركة منتجات لانير (Lanier Business Products) وهي شركة لمعدات معالجة الكلمات (طابعات) في عام ١٩٨٣ م.

استئلة إرشادية :

- ١ - ما هي العوامل التي أوجدت الصعوبات في حالات الضم التي تم وصفها في الحالة؟
- ٢ - في أي مستوى من المستويات تعمل هذه العوامل - الفرد أم الجماعة أم التنظيم؟
- ٣ - كيف يمكنك وضع إطار لدراسة علمية لبحث عمق هذه المشكلة؟

Myron Magrin; "Acquiring Without Snoozing" Fortune, November 12, 1984, pp. 20 - 26.

المصدر :

حالة عن الدراسة العلمية للسلوك التنظيمي مستوصف بيل جيكنز

مستوصف بيل جيكنز مؤسسة متخصصة في تقديم العناية الطبية للمرضى الخارجيين في كولمبس بولاية أوهايو - تختص العيادة بالعناية الطبية التشخيصية والوقائية لمواطني مجتمع أوهايو الوسطى. ويقوم أطباء من ذوي التخصصات العالية بالكشف والتشخيص الكامل للمريض. باستخدام أحدث الأجهزة الالكترونية في التحليل. فإذا أظهر الكشف أمراضا بدنية للمريض، تم تحويله إلى أحد المستشفيات المجاورة.. ومع أن خدمات العيادة متاحة للعامة، إلا أن ٤٠% من المرضى هم من المنظمات المجاورة والتي لها عقود مع العيادة للكشف الدوري على موظفيها.

تستخدم العيادة التي أنشئت في عام ١٩٧٠ بواسطة الدكتور ج. ت. بيل (J.T. Bailey) والدكتور ل. ه. سيمز (L. H. Sims)، اثني عشر طبيبا متخصصا وأكثر من مائتي فني وموظف يشغل ٧٠% من وظائف الفنيين والموظفين نساء وحوالي ٢٠% من هذه الوظائف موظفون يعملون لبعض الوقت (Part-time) - عادة ما يكونون طلابا بكلية الطب بالجامعة المجاورة و يعملون في فترات العصر والمساء بعد انتهاء المحاضرات).

أنشأ المستر استيف مان (Steve Mann) مدير المستوصف خلال الربع الأول من عام ١٩٨٥ نظاما جديدا لتوزيع العاملين (جدولة العمل) مستبدلا نظام العمل من خمسة أيام في الأسبوع بواقع ٤٠ ساعة عمل، لنظام ٤ أيام عمل / ٤٠ ساعة في الأسبوع. لقد تعرف مان على فكرة العمل الأسبوعي المعدل من خلال اطلاعاته على أدب الإدارة واتصالاته بجمعيات الموظفين المحلية والوطنية، وملاحظاته في المنظمات الأخرى في منطقة كولمبس، ويعتقد مستر مان بأن العيادة يجب ألا تكون مبتكرة في مجال الطب فقط بل وفي مجال إدارة الأفراد أيضا. و يطبق نظام الجدولة الجديد «٤٠/٤» على العاملين الفنيين والمساندين المتفرغين للعمل. أما بالنسبة للعاملين المتعاونين فيعطون إما يوم الجمعة أو يوم الاثنين لتصبح عطلة نهاية الأسبوع ثلاثة أيام. وقد نوه مستر مان إلى أنه سيتم تقويم النظام الجديد بعد فترة تجربة تمتد لستة أشهر.

وبقرب نهاية ستة أشهر - فترة التجربة - قام مستر مان بتكوين فريق عمل من خمسة أشخاص لتقويم نظام «٤٠/٤» على أن يرفع تقريره له خلال ثلاثين يوما. لقد أصبحت مواقف بعض أعضاء الفريق معروفة حيث اتضح أن مساعد مدير المستوصف مؤيد للعمل بالنظام الجديد، فيما كان موقف مشرفي قسم التمريض وعلم الأمراض سلبيا تجاه النظام الجديد. أما آراء العضوين الباقين من الفريق فلم تعرف.

اتم الفريق مهمته ورفع تقريره للمستمر مان. وقد جاء في التقرير التوصيات التالية: (١) ألا يستمر العمل بنظام «٤٠/٤» الجديد. (٢) العودة إلى نظام «٤٠/٥» السابق فورا. وفيما يلي مقتطفات من التقرير:

تقرير فريق عمل جدولة عمل الموظفين - ١٠ سبتمبر ١٩٨٥ م التوصية:

بوصى فريق العمل المختص بتقويم نظام العمل لاربعة أيام/ أربعين ساعة في الأسبوع بأن يوقف العمل بنظام الجدولة الجديد والعودة إلى نظام العمل لخمس أيام/ أربعين ساعة في الأسبوع. ويعتقد الفريق بأن عيوب نظام الجدولة الجديد تفوق مزاياه.

الطريقة:

تم استخدام طريقة التقويم على مرحلتين وشمل ذلك استقصاء ومقابلات غير رسمية.

١ - تم تصميم استبيان، وأرسل لكل العاملين للمنه. وقد تم توجيههم باستكمال البيانات أثناء ادائهم للعمل، وأن يودعوه مكتب شئون الموظفين. وهم في طريقهم إلى منازلهم. مرفق نتائج المسح (انظر شكل ٢-٦) وقد أظهرت البيانات الآتي: (١) أن هناك أقل من ٣٠% من الموظفين في عينة المسح يفضلون استمرار النظام الجديد. (٢) أن التقديرات التي وضعت لدرجة خطورة المشكلات أكثر من تلك التي وضعت للإيجابيات.

٢ - تم إجراء مقابلات غير رسمية مع ثمانية عشر موظفا ممن لم يشتركوا في المسح، واتضح أن ثلاثة عشر موظفا منهم لا يفضلون النظام الجديد. ومن أكثر المشكلات التي تكرر ذكرها من قبل هؤلاء تلك المتعلقة بالاضطراب في العمل والمنزل. ومن المزايا الإيجابية التي تكرر نكرها تقليل نسبة الغياب وتخفيض تكلفة الانتقال.

شكل ٢-٦ مسح لجدولة العاملين

الاسم :

الإدارة :

١ - هل تفضل الاستمرار بنظام «٤٠/٤» اسبوع؟

نعم ١٢ لا ٣١

٢ - مشكلات الجدولة : يرجى وضع تقدير من ١ - ٥ (لا مشكلة... مشكلة خطيرة) لكل من المشكلات المحتملة المدرجة بعد بالنسبة للنظام الجديد (٤٠/٤)

| المشكلة | التقدير |
|------------------------------------------------------|---------|
| ١ - الانهك من يوم العمل الطويل. | ٣,٧٢ |
| ٢ - اضطراب جدولة العاملين. | ٤,٥٨ |
| ٣ - زيادة في عبء العمل. | ٤,١٤ |
| ٤ - زيادة في مشكلات الاتصال. | ٣,٩٠ |
| ٥ - المشكلات العائلية نتيجة التأخر في الوصول للمنزل. | ٣,٨٧ |

متوسط التقديرات

٢ - مزايا الجدولة :

يرجى وضع تقدير من ١ - ٥ (لا مزية... مزية إيجابية هامة) لكل من العناصر المدرجة بعد عند تطبيق نظام (٤٠/٤) مقابلة بنظام (٤٠/٥)

| المزايا المحتملة | التقدير |
|-----------------------------|---------|
| ١ - رفع معنويات العاملين. | ٢,٨١ |
| ٢ - انخفاض الغياب. | ٣,٩٥ |
| ٣ - زيادة وقت الفراغ. | ٤,١١ |
| ٤ - انخفاض تكاليف الانتقال. | ٤,١٥ |
| ٥ - قلة الوقت الضائع | ٢,٧٠ |

متوسط التقديرات

أسئلة إرشادية :

- ١ - ما هي الأهداف للتحويل لنظام العمل الأسبوعي ٤٠/٤؟
- ٢ - قوم ما أنجزه فريق العمل من وجهة النظر الإدارية.
- ٣ - قوم ما أنجزه فريق العمل من وجهة الدراسة الميدانية.
- ٤ - ماذا يجب أن يفعل مستر مان بعد ذلك؟

Notes :

1. M. McCohen and E. Nagel, **An Introduction to Logic and Scientific Method** (New York: Harcourt, Brace, Jovanovich, 1934).
2. Eugene F. Stone, **Research Methods in Organizational Behavior** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1978), p. 6.
3. John M. Neale and Robert M. Liebert, **Science and Behavior** (Egglewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1973), p. 2.
4. Fred N. Kerlinger, **Foundations of Behavioral Research** (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1973), p. 7.
5. Robert Braithwaite, **Scientific Explanation** (Cambridge, England: Cambridge University Press, 1955), p. 1.
6. Stone, **Research Methods**, p. 8.
7. Robert Dubin, **Theory Building** (New York: Free Press, 1969), p. 24.
8. Lyle Yorks and David A. Whitsett, "Hawthorne, Topeka, and the Issue of Science Versus Advocacy", **Academy of Management Review**, 1985, pp. 21-30; Ian Maitland, John Bryson, and Andrew Van De Ven, "Sociologists, Economists, and Opportunism", **Academy of Management Review**, 1985, pp. 59-65.
9. Ibid.
10. J. E. Hunter, F. L. Schmidt, and G. B. Jackson, **Meta-Analysis: Cumulating Research Findings Across Studies** (Beverly Hills, Calif.: Sage, 1982).
11. Ibid.
12. S. Maurer, S. Werling, and M. J. Wallace, Jr., "Effects on the Pay-Satisfaction Relationship" (University of Kentucky, unpublished manuscript, 1985).
13. Fritz J. Roethlisberger and W. J. Dickson, **Management and the Worker** (Boston: Harvard Business School, Division of Research, 1939).
14. E. G. Boring, **A History of Experimental Psychology** (New York: Appleton-Century-Crofts, 1950), p. 8.
15. A. V. Graicunas, "Relationships in Organization", in **Papers on the Science of Administration**, ed. Luther Gulick and Lyndall F. Urwick (New York: Columbia University, 1947), pp. 183-87.
16. For a more detailed discussion of directional relationships, see Charles N. Green, "The Satisfaction-Performance Controversy: New Developments and Their Implications", **Business Horizons**, October 1972, pp. 31-41.

Additional References :

- ARVEY, RICHARD D., and ALLEN P. JONES "The Use of Discipline in Organizational Settings: A Framework for Future Research. In **Research in Organizational Behavior**, edited by L. L. Cummings and Barry M. Staw Vol. 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985.
- ATKINSON, J. W., and D. CARTWRIGHT. "Some Neglected Variables in Contemporary Conceptions of Decision and Performance". **Psychological Reports**, 1964, pp. 575-90.
- BAILEY, K. E. **Methods of Social Research**. New York: Free Press, 1978.
- BEHLING, ORLANDO. "The Case for the Natural Science Model for Research in Organizational Behavior and Organization Theory". **Academy of Management Review**, 5. 1980, pp. 483-90.
- BRANDT, R. M. **Studying Behavior in Natural Settings**. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1972.
- BROUSSEAU, K. R., and J. B. PRINCE. "Job-Person Dynamics: An Extension of Longitudinal Research". **Journal of Applied Psychology**, 66, 1981, pp. 59-62.

- CHILD, J. "Managerial and Organizational Factors Associated with Company Performance. Part I. A Contingency Analysis". *Journal of Management Studies*, 1974, pp. 175-89.
- DUBIN, R. "Theory Building in Applied Areas. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, edited by M. D. Dunnette. Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 17-39.
- DUNNETTE, M. D. *Personnel Selection and Placement*. Belmont, Calif.: Wadsworth, 1966.
- EVERED, ROGER. and MERYL REIS LOUIS. "Alternative Perspectives in the Organizational Sciences: 'Inquiry from the Inside' and 'Inquiry from the Outside'." *Academy of Management Review*, 6, 1981, pp. 383-95.
- GHORPADE, J. "Study of Organizational Effectiveness: Two Prevailing View-points", *Pacific Sociological Review*, 1970, pp. 21-40.
- GOODMAN, P. S., J. M. PENNING, and Associates, *New Perspectives on Organizational Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass, 1977.
- LIEBERMAN, S., and J. F. O'CONNOR. "Leadership and Organizational Performance: A Study of Large Organizations". *American Sociological Review*, 1972, pp. 117-30.
- LORD, ROBERT G. "An Information Processing Approach to Social Perceptions, Leadership, and Behavioral Measurement in Organizations", In *Research in Organizational Behavior*, edited by L. L. Cummings and Barry M. Staw. Vol. 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985.
- MAHONEY, T., and P. FROST. "The Role of Technology in Models of Organizational Effectiveness". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1974, pp. 127-38.
- MINER, J. *The Challenge of Managing*. Philadelphia: Saunders, 1975.
- MORGAN, GARETH, and LINDA SMIRCICH. "The Case for Qualitative Research". *Academy of Management Review*, 5, 1980, pp. 491-500.
- MOTT, P. E. *The Characteristics of Effectiveness*. New York: Harper & Row, 1972.
- PRICE, J. L. "The Study of Organizational Effectiveness". *Sociological Quarterly*, 1972, pp. 3-15.
- RIDGWAY, V. F. "Dysfunctional Consequences of Performance Measurements". *Administrative Science Quarterly*, 1955, pp. 240-47.
- ROBERTS, KARLENE H., and NAKIYE A. BOYACIGILLER. "Cross-National Organizational Research: The Grasp of the Blind Man". In *Research in Organizational Behavior*, edited by Barry M. Staw and L. L. Cummings Vol. 6. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1984.
- ROUSSEAU, DENISE M. "Issues of Level in Organizational Research: Multi-Level and Cross-level Perspectives", In *Research in Organizational Behavior*, edited by L. L. Cummings and Barry M. Staw Vol. 7. Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985.
- RUNKEL, P. J., and J. E. McGRATH. *Research on Human Behavior*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1972.
- STEERS, R. M. *Organizational Effectiveness: A Behavioral View*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1977.
- SUTTERMEISTER, R. A. *People and Productivity*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 1976.
- TERBORG, JAMES. "Interactional Psychology and Research on Human Behavior in Organization". *Academy of Management Review*, 6, 1981, pp. 569-76.
- TERBORG, J. R., P. RICHARDSON, and R. D. PRITCHARD. "Person-Situation Effects in the Prediction of Performance: An Investigation of Ability, Self-Esteem, and Reward Contingencies". *Journal of Applied Psychology*, 65, 1980, pp. 574-83.
- WHITE, S. E., T. R. MITCHELL, and C. H. BELL. "Goal Setting, Evaluation Apprehension, and Social Cues as Determinants of Job Performance and Job Satisfaction in a Simulated Organization". *Journal of Applied Psychology*, 62, 1977, pp. 665-73.

الخصائص الفردية

لنتأمل لبضع لحظات هاتين الصورتين المختلفتين لجو العمل :
ليس هناك أشق على المرء من أن يكون مقيدا بأداء شيء واحد كل يوم من الصباح إلى الليل دون إرادته . وكلما أحس المرء بأدميته، أصبح عمله أكثر بغضا لنفسه؛ لأنه يحس بالتقييد وانعدام الأهداف . وفي كل الفروع يتحول نشاط العامل إلى شيء تافه مجرد عملية ميكانيكية تتكرر كل دقيقة ولا تتغير عاما بعد عام^١.

يفادر مستر ميتلتس (Metelits) داره في قبرينقتون (Gearington) بجوار حديقة ريسيرش تريانكل (Research Triangle) بكارولينا الشمالية، كل صباح في تمام الساعة السابعة والربع، يشاركه موظف آخر يعمل بمؤسسة داتا جنرال في هذه الرحلة التي تستغرق ٢٥ دقيقة عبر منطقة ريفية خضراء بكارولينا الشمالية. ومستر ميتلتس الذي يعمل رئيسا لقسم مبرمجى الكمبيوتر، و يبلغ من العمر ٤١ عاما، و يتقاضى مبلغ تسعة وثلاثين ألف دولار في العام، لا يرتدى ربطة عنق أثناء العمل، و يمكنه أن يعمل وفق جدول ساعات عمل مرن، وله مكتب خاص به مزود بحاسب آلي، ولا يلزمه أن ينتظر ليجد فرصته في الحاسب الآلي الرئيسى . كما أنه يستطيع أن يأخذ معه جهاز كومبيوتر نقال إلى منزله في نهاية الأسبوع إذا أراد.

تتذكر زوجة مستر ميتلتس، السيدة جوى ذات الأربعين عاما، الفترة التي انتقلت فيها الأسرة من نيوجرسى إلى هذا المكان قبل ثلاث سنوات : «عندما انتقلنا إلى هنا كان ستيفن يقول : إن انتقالنا أشبه بالتقاعد مبكرا عن العمل، إلا أنه يعمل الآن أكثر من ذى قبل، ومع ذلك فإنه يذهب إلى الكلية مرتين في الأسبوع : لتحضير درجة الماجستير في إدارة الأعمال، إنه يجد متعة كبيرة في ذلك^٢.
المشهد الأول لفريدريك انجلز (Fredrich Engles) أحد رواد الحركة الاشتراكية يصف فيه العمل لعمال المصانع الانجليز منذ مائة عام تقريبا على أن هناك آخرين يرون أن نفس الصورة تنطبق على حياة عمال صناعة السيارات في منتصف السبعينيات^٣.

وأوردت القصة الثانية جانيت قيون (Janet Guyon) التي تعمل بمجلة وول ستريت (Wall Street Journal) وتصف الجهد الذى يبذل من قبل أعداد متزايدة من أصحاب الأعمال لأحداث منظمات ووظائف تتيج للعاملين تكثيف ما أصبح يعرف بجودة بيئة العمل. لقد أخذ البحث، الذى يجرى حاليا، يركز على مسائل كبرى تتعلق بقيم الحياة، والتقدم الوظيفى، وتحقيق الذات للموظفين، بعد أن كان مجال التركيز فيه ضيقا ومحصورا في الرضا الوظيفى قبل فترة السبعينيات^٤، وسواء أكان اهتمامنا عمليا يتعلق بجعل العاملين أكثر إنتاجية، أو اجتماعيا عاما يتعلق بجعل تجربة العمل أكثر إشباعا، فلا بد لنا من تناول الخصائص الفردية للعاملين.
إن الغرض من هذا الفصل بحث تلك الخصائص الفردية الأكثر تلاؤما مع المنظمة، ولن نستطيع فهم الأداء في المنظمات دون معرفة الخصائص الفردية التى تؤثر على السلوك والأداء . وبالرغم من أن الوصفين اللذين وردا قبل قليل حول الحياة العملية يرسمان صورتين مختلفتين تماما إلا أن كليهما يؤكدان الاهتمام بالفرد العامل.

سيتناول هذا الفصل خمس خصائص فردية هي :

الدوافع : القوة النفسية الدافعة للسلوك.

والشخصية : مجموع الأوجه العديدة التى تشكل الفرد.

والادراك : المعالجة الانتقائية للمعلومات التى تغضى إلى سلوك قصير المدى،

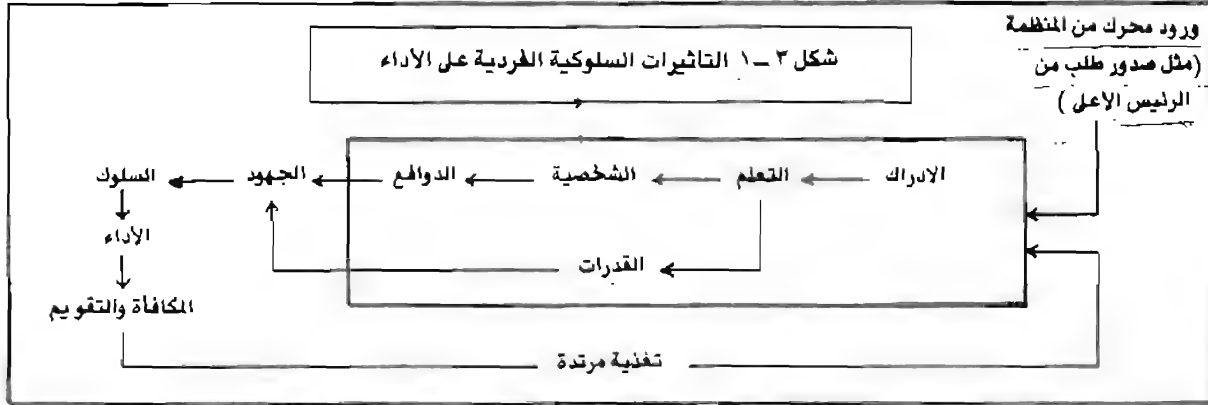
والتعلم : تعديل السلوك بصورة مستمرة ولدى طول،

والرضا الوظيفى : الاتجاهات التى يكونها الفرد نحو عمله.

زيادة على ذلك تلعب القدرة – مقدرات الأداء الثابتة أو المحتملة – دورا في تكثيف هذه الخصائص.

نموذج للأداء الفردي :

من الممكن أن يستفيد المديرون الممارسون وباحثو السلوك التنظيمي من نموذج للخصائص الفردية وأثرها على السلوك والأداء . ولا بد لمثل هذا النموذج من الوفاء بمطلبين أساسيين : أولاً، يجب أن يكون بسيطاً بالقدر الذي يسمح لنا بتنظيم الحقائق حول السلوك وإدراك معنى ما نشاهده . ثانياً، يجب أن يكون النموذج كاملاً للحد الذي يجعله أداة تنبؤ دقيقة للجهود والسلوك والأداء في العمل^٥.



(النموذج المعروض في الفصل الثاني يوحى بأن الاختلافات في الأداء . في الأصل ، نتاج لمتغيرات عديدة - مادية وذهنية وهيكلية وبيئية وتقنية). كبدية تقدم في شكل (١-٣) نموذجاً للتأثيرات السلوكية الفردية على الأداء . فاهتمام المدير ينصب في النهاية على أداء الموظف (مثل عدد المرضى الذين قامت الممرضة بخدمتهم ، أو مدى ملاءمة الأنوب الذي قام السباك بتركيبه) . ويشير شكل (١-٣) إلى أن الأداء هو تفاعل لسلوك الموظف ، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدراته .

يعتمد أغلب المديرين إلى التأثير على السلوك والأداء من خلال التوجيه والإرشاد . فقد يطلب الرئيس المباشر من موظف ، على سبيل المثال ، أن يقوم بانجاز مجموعة من المهام تحت إشرافه كتجربة لذلك الموظف . في البداية ، قد يقوم الرئيس المباشر بتمرين هذا الموظف وتزويده بتوجيهات حول الطريقة التي يجب أن يتصرف بها في مجال العمل . إلى جانب ذلك من المحتمل أن يقوم الرئيس المباشر بمراجعة العمل المنجز ، وأن يقترح إجراء بعض التحسينات حيثما كان ضرورياً ، وأن يكافئ الموظف بالاطراء على إتمام تلك المهام بنجاح ، وتمثل التوجيهات والتدريب الأولى محركات من قبل المنظمة ، تسبق جهد الفرد وسلوكه وأدائه (كما هو موضح بشكل (١-٣) .

وثمة مجموعة أخرى من المحركات تتبع إتمام العمل ولها أثر رجعي على الجهود والسلوك والأداء اللاحق في ظروف مماثلة (كما هو موضح في الشكل أيضاً) ، فنرى أن جهد الفرد وسلوكه وأدائه يحدث استجابة لمؤثرات بيئية .

إن أهم شيء في هذا الفصل هو تلك العوامل الكامنة في الفرد ، والتي تتوسط بين الأحداث البيئية والسلوك الملاحظ . فالسلوك خارجي بالنسبة للفرد ، وبهذه الصفة يمكن ملاحظته عملياً حال وقوعه . وبالمقابل ، فإن الأحداث البيئية (مثل توجيه المدير) خارجية ويمكن ملاحظتها تجريبياً ، وكما هو موضح في شكل ١-٣ ، فهناك خمسة عوامل نفسية داخلية تتدخل بين الأحداث الملاحظة والسلوك الملاحظ ، وهي الإدراك والتعلم والشخصية والدوافع والقدرات .

تساعد الشخصية في تفسير سبب حدوث سلوك معين ، فهي تتناول محتوى السلوك ، ونظرتها اتجاه الفرد ساكنة إلى حد ما . ويعتبر معظم العلماء السلوكيين الدوافع ، وهي التي تثير السلوك وتوجهه ، والقدرات ، وهي التي توفر للانسان الأهلية اللازمة للعمل بنجاح ، جوانب للشخصية . فالدوافع والقدرات لازمة جميعاً لحدوث الفعل . بينما يوفر الاستيعاب والتعلم ، بالمقابل ، الزاوية أو النسق الدينامي للسلوك ، ويوضحان كيف أن السلوك يتغير أو يبقى على حاله بمرور الزمن مثلما ينمو العاملون ويتغيرون في المنظمات .

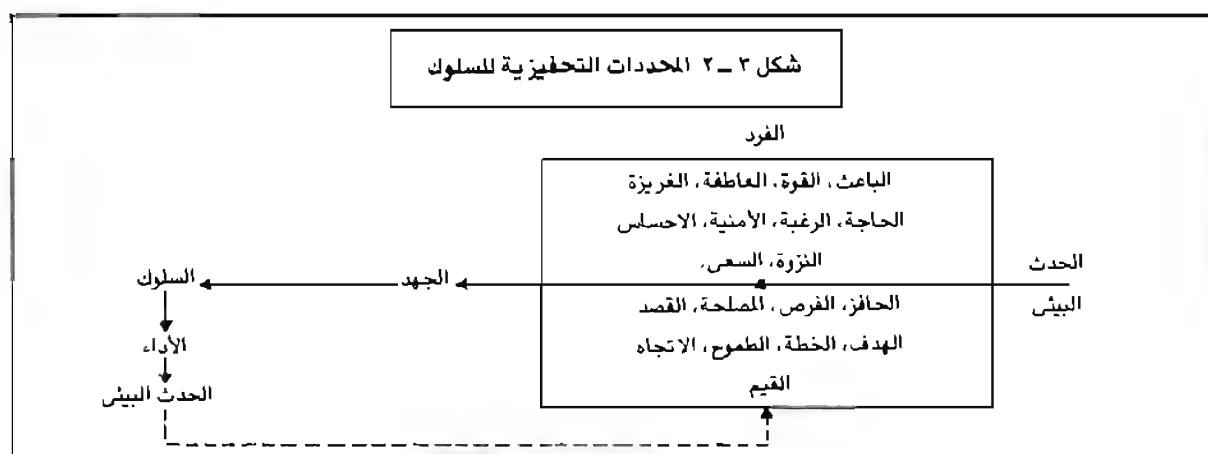
من العسير الفصل بين موضوعات الادراك والتعلم والشخصية والدوافع والقدرات وتناول كل منها على حدة. وفي الواقع فان هذه العوامل ترتبط ببعضها ارتباطا وثيقا، كما هو موضح بشكل (٣-١)، وتشارك في الخصائص التالية :

— تؤثر العوامل الخمسة كلها على السلوك والاداء .

— تعيش العوامل الخمسة جميعا في العقل البشري .

وبذلك تكون هذه العوامل غير محسوسة أو قابلة للملاحظة المباشرة. ولا يستطيع المديرون غير التخمين حول تلك العوامل. وقد عبر بعض العلماء السلوكيين عن شعورهم بالاحباط لمطالبتهم بعمل تخمينات أو استنتاجات عن العقل (البشري) بالرجوع إلى تلك المساحة المفتوحة في شكل ١-٣ «كصندوق أسود»

و يفسر المديرون السلوك، بالرجوع إلى العوامل السلوكية الأربعة : الادراك والتعلم والشخصية والدوافع. ولنعطى مثالا ملموسا لذلك : نفترض أن أحد المديرين يسعى إلى زيادة المخرجات التي يحققها أحد مرءوسيه في وظيفته، عن طريق إطرئه بصفة مستمرة. وهو يفعل ذلك لاعتقاده أن هذا الموظف يحتاج إلى المدح المستمر. و يأمل أن يستجيب الموظف لهذا الاطرء بزيادة الاداء — وبدلا من ذلك يبدأ الموظف رد فعل سلبيا و يخفض مستوى أدائه و يشكو من كثرة الضغط عليه. يفعل الموظف ذلك لأنه تعلم من التجربة أن الاطرء يكون المكافأة الوحيدة للاداء فوق المتوسط وأنه في الواقع لا يرغب في مجرد الاطرء فقط. ولعله من الواضح أن العناصر الأربعة للعمليات السلوكية واضحة في سياق هذا المثال : فهي هذا الادراك حيث فهم كل من المدير والموظف معنيين مختلفين للاطرء، وتدخل الدوافع أيضا... فقد أحدث الاطرء — كمحرك — سلوكا غير متوقع من قبل المدير... وكذلك التعلم حيث بنى الموظف السلوك الحالي على التجربة... وأخيرا تدخل الشخصية — أخطأ المدير في تفسير نوع الحاجة التي سعى الموظف لاشباعها.



ونبدأ نقاشنا بتحليل ذلك العنصر الذي ينشط السلوك، وهو الدوافع.

الدوافع والسلوك :

يوضح الشكل (٣-١) أن الدوافع تعمل كعوامل نفسية وسيطة تؤثر على السلوك استجابة لأحداث بيئية. ويظهر شكل (٣-٢) المشتق من شكل (٣-١) الدور الكبير للدوافع في عملية السلوك.

تعارف علماء السلوك على تصنيف الدوافع إلى الفئتين المذكورتين بشكل (٣-٢)، تشمل المجموعة الأولى : البواعث والدوافع والاحاسيس والقوى والغرائز والحاجات والرغبات والغزوات والسعى. وتشير كل هذه المصطلحات إلى شيء داخلي يدفع أو يحث الانسان على فعل أو سلوك معين. وتشير المجموعة الثانية إلى عوامل أو أحداث في بيئة الفرد، فيتم التعبير عن الحافز أو الغرض أو المصلحة أو الطموح، مثلا، بالإشارة إلى حالة يأمل الفرد في حدوثها كنتيجة لتصرف معين قام به. وبمعنى آخر فان هذه العوامل تجذب السلوك أو تستدرجه.

إجمالاً لهذا الموضوع نستطيع القول بأن الدوافع عوامل داخلية تؤثر في الأفعال والسلوك الملاحظ. زيادة على ذلك، قد تكون الدوافع فسيولوجية في طبيعتها كالحاجة إلى الطعام، أو نفسية كالرغبات والأمنيات والطموحات. وأخيراً، يقوم العلماء السلوكيون بالتمييز بين عوامل الدافعية التي تنطلق من الفرد وتدفع للسلوك وبين تلك التي يدخل فيها اهتمام الفرد بالأحداث البيئية وتجذب السلوك.

ويلزم قبل دراسة نماذج عملية الدفع في الفصل الرابع معرفة الأسئلة الرئيسية التي ينبغي أن تجيب عنها تلك النظريات حول دور الدوافع في السلوك. إن تفسير فعل معين أو سلسلة من الأفعال المعينة ليس بالسهولة التي قد يدل عليها مطلع هذا الجزء. فقد يؤدي الموظف عمله بصورة جيدة، أو يتغيب عن العمل، أو يفشل في مسيرة الآخرين لعدة أسباب مختلفة.

وقد حدد هنت (Hunt) بضعة تأثيرات أساسية للدوافع على السلوك^١. ويمكن إيجاز هذه التأثيرات باقتراح أربعة أدوار رئيسية تلعبها الدوافع، لا بد من فحصها عند دراسة السلوك وهي: إثارة سلسلة من الأفعال واستمرارها وإيقافها وتقويم الأحداث البيئية من زاوية أهداف الفرد الخاصة وتحديد الاختيار والمسار الذي يأخذه السلوك، والتعلم.

درس العلماء السلوكيون مضمون الدوافع، وبالأخص، الحاجات أو الدوافع المشتركة بين الناس في المنظمات. كما استحدثوا طرقاً عديدة متباينة، وأحياناً مربكة، لتصنيف الدوافع، كما غرق بعضهم في قوائم طويلة عدّوا فيها مئات الحاجات.

ولتجنب الخلط، يلزم النظر في دوافع الناس في المنظمات على مستويين من مستويات التحليل، فعلى المستوى العمومي، يمكننا تناول الأنواع الأساسية للدوافع (مثل المكتسب في مقابل الفطري). إلى جانب ذلك ينبغي علينا أيضاً دراسة أنواع الدوافع المحددة التي توجد بين الناس في وظائفهم.

الدوافع الأولية والثانوية :

حدث قبل عدة سنوات أن تحطمت طائرة ركاب ضخمة وعلى متنها ١٥٠ راكباً إلى جانب طاقمها، على سفح جبل يبعد ١٥ ميلاً عن المدرج وقتل كل من فيها. وقد كشف التحقيق اللاحق بأنه لم يكن هناك أي خلل فني، وارجع الحادث إلى خطأ الطيار. قام المحققون بجمع السيناريو التالي على ضوء ما جاء بجهاز تسجيل الطائرة: بدأت عملية الهبوط في جو عاصف انعدمت فيه الرؤية تقريباً، حدد برج المراقبة بالمطار ممراً انزلقياً للطائرة، ونصح باستخدام المعدات الإلكترونية للمساعدة في الهبوط إذ يمكن لأجهزة الحاسب الآلي بالطائرة رصد الارتفاع والاتجاه، وأن تساعد في وصول الطائرة إلى بداية مدرج الهبوط وفي هذه الحالة، يبدو أن الطيار لم يكن يثق في أجهزة الطائرة واقتنع ببناء على أحاسيسه أن الطائرة على ارتفاع أعلى بكثير مما تشير به الأجهزة، فقام باستخدام التحكم اليدوي وخفض الارتفاع فحدث الارتطام.

يشير مدربي الطيران دائماً إلى أنهم يعانون من مشكلة اقناع الطيارين بالوثوق في الأجهزة بدلاً من الاعتماد على قرائنهم، وهذا ما يوضع التعارض بين ما يسميه العلماء السلوكيون بالدوافع الأولية والدوافع الثانوية. فالدافع الأول هو الدافع الفطري الذي يقاوم التغيير بشدة. فمثلاً يولد الناس جميعاً بالحاجة إلى السلامة، فلا يحتاجون إلى تعلم الرغبة في الهروب من الخطر. وفي هذه الحالة فإن الطيار موضوع المثال قد استجاب للحاجة الغريزية لتجنب الحادث بتحريك الطائرة للارتفاع المناسب حسب اعتقاده.

أما الدوافع الثانوية فهي ليست غريزية إنما تكتسب بمرور الزمن ومن خلال التجربة، أي أنها تكتسب بالتعلم، وهنا لا بد من اكتساب الحاجة للوثوق بالأجهزة مثلاً. وبالمقابل فإن الحاجة لكثير من المكافآت التي تقدمها المنظمات في مجتمعنا كالمال أو السلطة أو النفوذ أو المركز لا تولد مع الأفراد إنما تكتسب هذه الدوافع تدريجياً بمرور الزمن عندما يكبر الناس ويتلقون تجارب تعليمية مختلفة. وفي هذه الحادثة المعينة تعارضت الدوافع الأولية (البحث عن السلامة عن طريق حواس الشخص المعنى) مع الدوافع الثانوية (الوثوق في الأجهزة).

[illegible]

وعندما يلاحظ أن الأثر النسبي للوراثة في مقابل البيئة، و يتغير وفقا لنوع الدافع فإن لذلك دلالة هامة بالنسبة للمديرين، وهى على وجه الخصوص، أن بعض الدوافع (مثل تجنب الألم) دوافع ثابتة إلى حد بعيد وتقاوم التغيير الناتج عن التعلم، وبناء على ذلك ينبغى على المديرين أن يتجنبوا تصميم وظائف تتطلب استجابة تتعارض مباشرة مع تجنب الألم. وبالمقابل، هناك دوافع أخرى مرنة، وتتغير بسهولة عن طريق التعلم (مثل اختيار الملابس)، وقد تتأثر مثل هذه الدوافع بالحوافز التى يضعها المديرون لتشجيع التغيير فى سلوك الموظفين.

لقد تعرضنا حتى الآن لأنواع الدوافع بصورة عامة، وتناولنا الاختلاف بين الدوافع المكتسبة، والأخرى غير المكتسبة. ويمكننا الآن النظر في الحاجات المعينة التي يسعى العاملون إلى إشباعها من خلال عملهم على مستوى أكثر تحديداً، على أن قائمة الحاجات أو الدوافع المرتبطة بالحمل، والتي حددها علماء النفس لا حدود لها تقريباً. وبالرغم من أننا سنتناول عدداً من نماذج أو نظم التصنيف لدوافع العمل في الفصل الرابع إلا أن هناك مجموعات أساسية عديدة وردت في بحوث السلوك التنظيمي على اعتبار أنها ضرورية بالنسبة للعاملين في وظائفهم على المستويات المختلفة داخل المنظمات.^٧

أجرى العديد من الدراسات البحثية التي تم فيها وضع مفردات البحث في بيئة خالية من المثيرات (لا يلمس فيها شيء، وتخلو من الأصوات أو الروائح أو الإضاءة أو التدفئة أو التبريد... الخ)، وقد كانت ردود الفعل عند الأفراد سلبية حيث وجدوا أن التجربة لم تكن مريحة مطلقاً. وبالعكس من ذلك نجد أن التجارب التي تجرى على البشر، في المختبرات والمنظمات، تغضى إلى أن الناس يجدون

التنوع والتحدى مجزيا، وهذا ما دفع بعلماء النفس إلى القول بأن للناس حاجة أساسية تتعلق بالقدرة على التفاعل مع بيئاتهم^٨ لذلك نجد أن لأغلب الموظفين رغبة في تولي أعمال غير مملّة وتكرارية؛ إلى جانب ذلك فإنهم يعملون بجِد ليبرعوا في المهارات والأساليب التي تتطلبها وظائفهم، ويبدو أن هذه الحاجة قوية في الناس بالدرجة التي تجعل حتى من يعملون في وظائف مملّة وتكرارية يبحثون عن سبل تجعل وظائفهم أكثر تشويقاً ومتعة^٩.

الإنجاز:

يعد الإنجاز أحد الدوافع التي يجري بحثها بكثافة وتكرار. ومن العلماء الذين ترتبط أسماؤهم بالبحث حول هذا الدافع ج. و. اتكنسون (J.W. Atkinson) وديفيد ماكليان (David McClelland). يعرف اتكنسون دافع الإنجاز بالرغبة في تحقيق الأهداف، ويقول إن قيمته تكمن في الرضا الذي يشقّه الفرد من التحصيل – شعور بالفخر^{١٠}، فيما يعتقد ماكليان أن الحاجة للإنجاز تختلف بين الأفراد والثقافات. ويمكن قياس مستوى الحاجة لدى الشخص، حسب رأي ماكليان، بدراسة ما يكتبه هذا الشخص، أو يقوله، أو يفعله، واستحدث أسلوباً يعرف باختبار تفهم الموضوع (Semantic Apperception Test) الذي يعرض فيه للشخص صورة مبهمّة، ويتم قياس مستوى حاجة الإنجاز لدى الشخص باستخدام الوصف الذي يكتبه حول ما يجري في الصورة^{١١}.

يميل ذوو الحاجات العالية للإنجاز، وفق ما جاء ببحث ماكليان إلى التصرف بأسلوب مميز. فعلى سبيل المثال، يميل هؤلاء إلى تجنب المخاطر الكبيرة والصغيرة و يفضلون الأعمال التي تكون درجة المخاطر فيها وسطاً. فهم مثلاً لا يحبون المقامرة. زيادة على ذلك، تجدهم يهتمون بالتغذية الاستراتيجية المباشرة حول مدى نجاحهم في إنجاز أعمالهم. لذلك فهم يميلون أكثر نحو الوظائف ذات المهام المحددة والنتائج الملموسة القابلة للقياس. كما يفضلون الحوافز النقدية المرتبطة بأعمالهم، ولكنهم يعتبرون النقود رمزا للإنجاز أكثر من كونها وسيلة لشراء الأشياء. ويعتقد ماكليان وزملاؤه أن الحاجة للإنجاز مكتسبة، وحيثما تكون سائدة تزدهر الأعمال وتتطور. وقد قاموا بمجهودات كبيرة في مجال التدريب في الدول النامية؛ لتنمية هذه الحاجة لدى رجال الأعمال والعاملين. فهم يؤكدون أن غياب الحاجة للإنجاز في المجتمع يعدّ عنصراً معوقاً للتنمية الاقتصادية فيه.

الانتماء:

يدل كثير من القصص المتداولة بين الناس – إلى جانب الإنجاز – أن العاملين يحتاجون إلى الدفء والصداقة في علاقات العمل. وقد حدث – مثلاً لذلك – أن حاول المهندسون الصناعيون رفع الانتاجية باعادة ترتيب العاملين والمعدات بصورة أكثر كفاءة. وحيثما قللت هذه الترتيبات الجديدة من فرص الاتصال والتفاعل بين العاملين انخفضت الانتاجية بالفعل. فنشوء علاقات الصداقة والتعاون المتبادل بين العاملين، ظاهرة عامة في المنظمات تقريباً، وتشير إلى أن الانتماء من الحاجات الأساسية المرتبطة بالعمل.

العدالة:

سنقوم بدراسة نموذج أساس للدافعية في الفصل الخامس يسمى بنظرية العدالة. ويقوم هذا النموذج على الافتراض بأن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة. وتستند هذه الفكرة على مبدأ هومانز (Homans) المتعلق بعدالة التوزيع، والذي ينادي بأن ينال كل موظف حافزاً يتناسب مع ما قدم من عمل^{١٢} وبذلك يكون هناك إخلال بحاجة الموظف للعدالة حينما ينال شخص آخر أجراً أعلى منه لنفس العمل الذي يؤديه، ومن ثم تعدّ إحدى الحاجات الأساسية التي تثير السلوك في المنظمات.

اكتشف الباحثون أن دوافع العاملين تختلف من ثقافة لأخرى. فقد توصلت إحدى الدراسات الحديثة على سبيل المثال، إلى وجود فروق واضحة بين دوافع المديرين الأمريكيين واليابانيين، وورد في تلك الدراسة أن المديرين اليابانيين يعطون أهمية للقيم المفيدة اجتماعياً أكثر من الأمريكيين الذين يركزون على الفردية^{١٣}

من الممكن أن تمتد قائمة الدوافع المرتبطة بالعمل إلى صفحات عديدة ولكننا لسنا بصدد إعداد تلك القائمة في هذا الكتاب - وبالأحرى فاننا نريد أن نتوصل إلى طريقة لفهم الطرق التي تؤثر بها الدوافع على سلوك الفرد وأدائه.

الشخصية والسلوك :

كان مدير أحد مراكز الحاسب الآلي الذي يقدم خدماته لاهدى الجامعات الكبرى، يحاول كتابة وصف للشخص الذي كان يبحث عنه، ليتولى إدارة قسم خدمات العملاء بالمركز. فقال مفكراً : إننى بحاجة إلى شخص له مهارات عالية في البرمجة وأن يكون ملماً بأهم اللغات العلمية والعملية. وأن تكون عنده مهارات إدارية محددة - إذ أنه سيشرف على عشرة موظفين تتراوح وظائفهم من موظف استقبال إلى مبرمج كمبيوتر. كما أن هناك خاصية هامة جداً وهي أنه يجب أن تتوافر لديه مهارة العلاقات لكي يتعامل مع العملاء في منطقة الجامعة، وخاصة عندما تخفض الميزانيات ولا نستطيع إجابة كافة مطالبهم في الحال.

يضع هذا المدير، في هذه الحالة، وصفاً للشخصية المثالية - الشخص الذي يلزمه ليلانم مجموعة محددة من المطالب التي تكون وظيفة مدير إدارة خدمات الزبائن. يمكننا تعريف الشخصية «بمجموع الخصائص أو المتغيرات النفسية التي تستخدم في تحديد نمط أو تصنيف شخص ما»^{١٤}. فلذا وصف المدير أحد المتقدمين لوظيفة بأن له توجهاً نحو الزبائن مثلاً، فيكون قد استخدم تعريفاً ذا بعد واحد للشخصية. أما إذا وصف المدير المتقدم للوظيفة، من جهة أخرى، بأنه له حاجة إنجاز عالية مع مهارة محددة في مجال الرياضيات، و يملك مهارات فردية عالية، فيكون المدير قد استخدم وصفاً ثلاثي الأبعاد للشخصية.

لماذا يتعين على المديرين الاهتمام بالشخصية ؟

للمديرين اهتمام عملي بالشخصية، فلمعرفة شخصية الموظف أهمية بالقدر الذي يتيح للمدير معرفة سلوك الموظف في مواقف عملية محددة والتنبؤ به.

ولباحثي السلوك التنظيمي نفس الاهتمام في دراسة الشخصية. وقد شغلت محاولات بحثهم دراسات استهدفت التنبؤ بالجهد، ونوعية الأداء، وكميته، وقرار قبول وظيفة معينة، وقرار ترك العمل والغياب والأمان وذلك بناء على معلومات عن الشخصية^{١٥}. وقد كانت نتائج مثل هذه البحوث متباينة جداً. ويتعين على المديرين أن يكونوا حريصين، ألا يهتموا فقط بخصائص الشخصية التي ثبت أنها تنبأ بالسلوك في مجال العمل من أوضاع معينة وتقوم بتفسيره.

يجب أن نلاحظ هنا أن اهتمام السلوك التنظيمي بمجال الشخصية قد ورث من المجال الأم... علم النفس. لقد تم في الواقع استخدام منهج فرعي متكامل من علم النفس في دراسة الشخصية خلال القرن الماضي، وأن الدراسات العديدة وقوائم خصائص الشخصية يمكن أن تملأ كتباً كثيرة، ويمكن للقارئ المهتم بدراسة الشخصية، الرجوع لواحد من المراجع الأساسية في هذا المجال^{١٦}. أما غرضنا نحن في مجال السلوك التنظيمي والأداء فمحدود، حيث إننا مهتمون فقط بخصائص الشخصية التي ثبت أنها تؤثر في سلوك الموظف وأدائه.

النتائج التجريبية :

تعتمد الاستفادة العلمية من أي نموذج أو مقياس للشخصية على مدى قدرته على تفسير سلوك وأداء الموظفين والتنبؤ بهما والتحكم فيهما. ويشير بورتير ولولروهاكمان (Porter, Lawler and Hackman) إلى أن الشخصية توجه استجابة الموظف للمنظمة^{١٧}. وتتوقف استجابة الشخص، إيجابية كانت أم سلبية، لنظام الرواتب أو نمط الإشراف أو نظام الاتصالات أو درجة التماسك في التنظيم غير الرسمي أو تغيير ما في الوسائل التقنية، على خصائص معينة للشخصية، مثل الحاجات والتوقعات والاهتمامات والقيم والقدرات (سيرد مزيد من التفصيل حول تفاعل الشخصية مع المنظمة فيما بعد). وفي الواقع من الضروري أن يسلم المديرين باحتمال وجود اختلافات فردية بين الموظفين فيما يتعلق بالأبعاد الأساسية للشخصية، فالمنظمة الفعالة هي التي تسعى لاستيعاب تلك الاختلافات حتى يمكنها تحقيق درجة أعلى من التلاؤم بينها وبين الغالبية من موظفيها.

مازال مجال السلوك التنظيمي في مراحله الأولى بالنسبة لأبعاد أو خصائص الشخصية التي تؤثر على سلوك وأداء الموظف في أوضاع تنظيمية معينة .

و يمكن تلخيص أهم هذه الأبعاد فيما يلي^{١٨} :

منهج السلطة :

وهو اتجاه يتميز بالاعتقاد بضرورة وجود فروق بين الناس فيما يتعلق بالمراكز والسلطة داخل المنظمة وأن استخدام السلطة لازم وضروري لفعالية أداء المنظمات^{١٩}. وتشير الأبحاث في هذا المجال إلى أن الأشخاص الذين يحرزون درجات عالية في مقاييس السلطة يميلون أكثر إلى الالتزام بالأنظمة و ينزعون إلى الظهور كقادة في مواقف تتطلب أسلوباً متسلطاً وانضباطياً .

مركز التحكم :

هو أحد أبعاد الشخصية التي وصفها وبحثها روتر (Rotter)^{٢٠}. ومن الممكن أن يتفاوت مركز التحكم بين درجة عالية من السيطرة الداخلية، ودرجة عالية من السيطرة الخارجية . و يعتقد الأشخاص الذين يشعرون بدرجة عالية من التحكم الخارجي، أن ما يحدث لهم ينتج من عوامل خارجة عن إرادتهم . فيما يعتقد الأشخاص الذين يحسون بدرجة عالية من التحكم الداخلي بأنه في استطاعتهم شخصياً، التأثير على الكثير مما يحدث لهم . و يوجز عرض لبحث حول هذا الموضوع أن الجوانبين (طراز التحكم الداخلي) أكثر رضا بوظائفهم حينما يعملون تحت نظام للإدارة بالمشاركة، فيما يفضل طراز التحكم الخارجي بالمقابل أسلوب الإدارة الموجه^{٢١}. و يشير البحث إلى أن مركز التحكم يؤثر على بعض خصائص الموظف مثل الدافعية، والجهد، والأداء، والرضا الوظيفي، وصورة الوظيفة في عين الموظف، والاذعان للسلطة، والنمط الإشرافي . و يشير ذلك البحث أيضاً إلى أن لمركز التحكم تأثيراً على دور الحوافز في توجيهه السلوك، وما إذا كان عدم الرضا سيؤدي أو لا يؤدي إلى ترك الموظفين للمنظمة^{٢٢} . وقد كشفت دراسات أخرى عن أن نظرة القادة لمركز التحكم تؤثر على مدى تأثيرهم على مرؤوسيه^{٢٣} .

نزعة المخاطرة :

وهي إحدى خصائص الشخصية التي تعنى إقدام الفرد على المغامرة في النشاطات التي يقوم بها . وتشير البحوث التجريبية في هذا المجال إلى أن نزعة المخاطرة ترتبط بنوعية القرارات التي يتخذها الأفراد في مجال عملهم . فقد توصلت إحدى الدراسات على سبيل المثال، إلى أن المديرين الذين ينزعون للمخاطرة يأخذون وقتاً قصيراً في الاختيار بين البدائل، و يستخدمون معلومات قليلة في الاختيار^{٢٤} .

الاستعداد بالرأي :

تتضمن خصائص الشخصية التي تمت دراستها مراراً . استعداد الشخص لأن يكون متعصباً لرأيه، أو مستقبلاً لآراء الآخرين حول المسائل المتعلقة بأمر ما . وتشير الأبحاث إلى أن المديرين المستبدين بأرائهم يميلون إلى اختصار الوقت عند اتخاذ القرارات، إلا أنهم يتميزون بالثقة الكبيرة في صحة قراراتهم .

بالإضافة إلى أعمال البحث التي تمت حول هذه الجوانب، تفيد أعداد متزايدة من باحثي السلوك التنظيمي، بوجود شواهد لارتباطات ملحوظة بين أبعاد الشخصية والسلوك في أوضاع عملية محددة . فقد كشفت إحدى الدراسات عن وجود عدد من أبعاد الشخصية التي تتنبأ بمدى فعالية الموظفين في الاستفادة من نظم المعلومات الإدارية الالكترونية^{٢٥}. كما تم التوصل في دراسة أخرى إلى أن اتجاهات الأفراد العاملين في مجال المبيعات نحو استخدام وقيمة نظم المعلومات، ترتبط مع استخدامهم الفعلي لنظم هذه النظم ارتباطاً كبيراً . وقد وردت شواهد تربط ما بين الاهتمامات المهنية (أحد الأبعاد الرئيسية للشخصية)، وفعالية أداء الشرطة!^{٢٦} كما لا يزال هناك باحثون يسعون إلى اكتشاف عناصر للشخصية تتنبأ بمعدل دوران العمل (ترك المنظمة)^{٢٧} .

لقد اتسعت أيضا أعمال البحث الخاصة بارتباط الشخصية بالمشكلات الصحية والتي تشمل أمراض القلب والقرحة وإدمان الخمر والمخدرات. وتسمى مثل هذه الأبحاث إلى تقديم كل أنواع الوسائل التي تساعد الإدارة في تشخيص مثل هذه المشكلات بين الموظفين وتساعد الموظفين في إحداث التغيير اللازم لحل مثل هذه المشكلات^{١٨}.

إجمالاً تشير أعمال البحث المتزايدة حول الأفراد في المنظمات إلى أن هناك تبايناً منتظماً بين الموظفين حول عدد من خصائص الشخصية يرتبط بالتباين في السلوك والاداء. ومع ذلك، فما زالت هذه الأبحاث عاجزة عن تقديم مجموعة شاملة من الأسس التي يمكن أن يتبعها المديرون في توجيه ومراقبة الاداء الوظيفي.

السلوك في المنظمات :

أنماط الشخصية تؤثر في ردود فعل الرؤوسين تجاه رؤسائهم :
كان أحد المشرفين قد طلب من أحد رؤوسه إعداد تقرير موجز عن سلسلة تقارير محاسبية منفصلة. وقد جاء التقرير الموجز مفصلاً أكثر من اللازم، وغير كافٍ للاستنتاجات وسيء الترتيب. اجتمع المشرف مع الرؤوس وبين له مشكلة التقرير وطلب منه التقدم بمقترحات حول تحسين التقرير. ولم يحدد له بالتفصيل ما هو متوقع منه عمله.
و يوضح العالمان السلوكيان ميشل دايمون وست الكورن (Diamond and Alcorn) أن رد فعل الرؤوس لهذا الموقف يختلف حسب السمات الشخصية، أو ميول الرؤوس التي اكتسبها للتغلب على المواقف التي تسبب القلق مثل عدم رضا الرئيس على التقرير، وسرداً أنماطاً جديدة للشخصية، ووصفاً كيفية تأثيرها على رد الفعل في نفس الوقت.
فهناك المتحذلقون أو المتفهبون (Perfectionists) الذين لن يقتنعوا بأنهم مسئولون عن عيوب التقرير، ولن يقتنعوا بأن التقرير بحاجة إلى تحسينه بأي حال من الأحوال. وقد يصرون على أن أي مشكلة تتعلق بالتقرير ناتجة عن أخطاء الآخرين، وقد يلقون اللوم على رئيسهم: لأنه أتاح الفرصة لهذه المستويات المنخفضة الانتشار. وينتهي الأمر إلى علاقة متوترة بين الرئيس والرؤوس.
أما الرؤوسون المغرورون الحاقدين فانهم يدافعون ببسالة، ويحاولون إجبار الرئيس على التراجع. فإذا لم تنجح محاولاتهم هذه، لجئوا للبحث عن كبش فداء، فيما يتميز الترجسيون بحساسيتهم المفرطة تجاه النقد، و يقترحون إجراءات تعديلات عديدة. كما أنهم يفضلون أن يقاسمهم آخرون في المدح الذي يتلقونه عند النجاح في أداء العمل.
وتعاني الشخصيات الانسحابية القلق المحيط، نتيجة للنقد القاسي الذي يوجهه الرؤساء لهم، و يعتبرونه موجهاً مباشرة ضد كرامتهم، و يعتقدون أن قدراتهم وشخصيتهم في خطر، مما قد يدفعهم إلى التوقف عن الأداء الإيجابي لوظائفهم. وأبعد من ذلك قد يتجهون للبحث عن عمل في مكان آخر. وتنتج الشخصيات المتحفظة إلى رفض تحمل مسؤولية التقرير و يقدمون المبررات والأسباب التي تثبت أنهم غير مخطئين في ذلك. كما أنهم قد يرفضون تحمل أي مسؤولية عن التقرير و يدفعون بأنه ليس من اختصاصهم.
يتمثل آخر أنماط الشخصية التي حددها الكاتبان من الأشخاص الواقعيين (Self Realized) وهؤلاء يقبلون تحمل المسؤولية، و يشجعون في إعادة كتابة التقرير، و يعتبرون ذلك فرصة لهم لترقية قدراتهم الذاتية. و يستنبطون الأفكار التي تؤدي إلى تحسين التقرير.
من اللازم أن ندرك أن أنماط الشخصية هذه تمثل أنماطاً لردود الفعل للضغوط وتخفف من حدة القلق وتكتسب بمرور الزمن، إذ أنها قد نجحت بالفعل في تخفيف حدة التوتر، على أن كل أنماط الشخصية لا تتساوى من حيث الفعالية من وجهة النظر الإدارية. وهناك العديد من هذه الأنماط التي تؤدي في الواقع إلى أنماط سلوكية غير منتجة، وذلك لأن الموظف غير مستعد لتحمل المسؤولية عن أدائه.

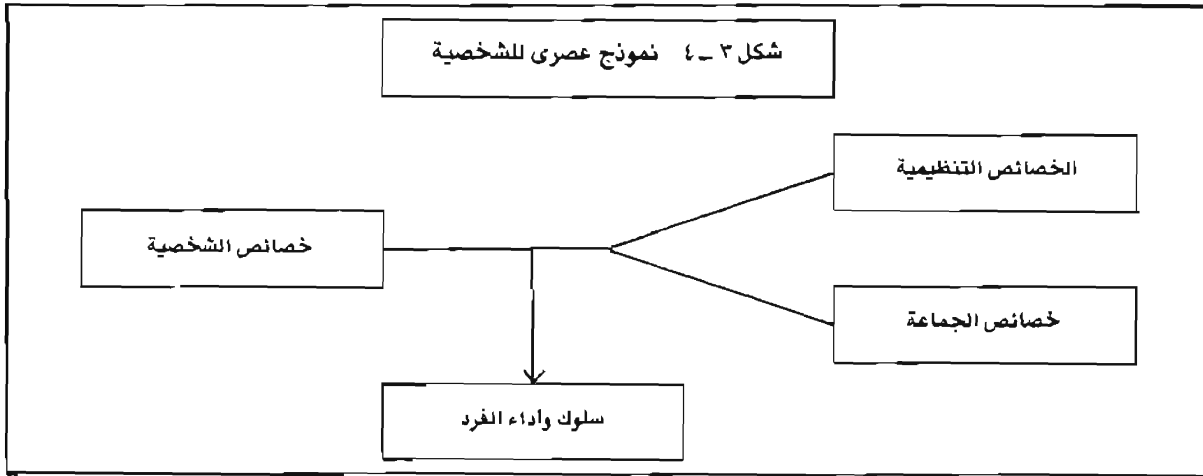
ماخوذة باذن من الناشر من :

“Psychological Barriers To Personal Responsibility” By Michael Diamond and Seth Alcorn, *Organizational Dynamics*, Spring 1984, pp. 66 – 77.

الحاجة إلى مزيد من الدراسات :

تتبنى كثير من البحوث التى أشرنا إليها النظرة البسيطة لتأثير الشخصية على سلوك الفرد وأدائه، ومؤداها أن الشخصية تؤثر بشكل مباشر على سلوك الموظف وهو ما تفصح عنه البحوث التى ذكرناها أنفاً. ولكن من جهة أخرى نجد عدداً كبيراً من الدراسات التى لم تستطع أن تكتشف رابطة مباشرة ومؤثرة بين أبعاد محددة للشخصية و سلوك الموظف وأدائه.

لقد بدأ باحثو السلوك التنظيمى يدركون أننا فى حاجة إلى إعادة النظر فى الربط بين الشخصية والسلوك، حتى نتمكن من إحراز تقدم فى هذا المجال، وعلى وجه التحديد يواجهون دعوتهم للباحثين بالبء فى بحث التفاعل بين الشخصية والمتغيرات التنظيمية، حتى يمكن التنبؤ بالسلوك وفهمه بصورة أفضل – هذا الموقف موضح بالشكل (٣-٤) الذى يشير إلى أن نسبة كبيرة من سلوك وأداء الفرد ليست ناتجة بسيطاً للخصائص التنظيمية أو الجماعية أو الشخصية، بل بالأحرى لتفاعل هذه المتغيرات.

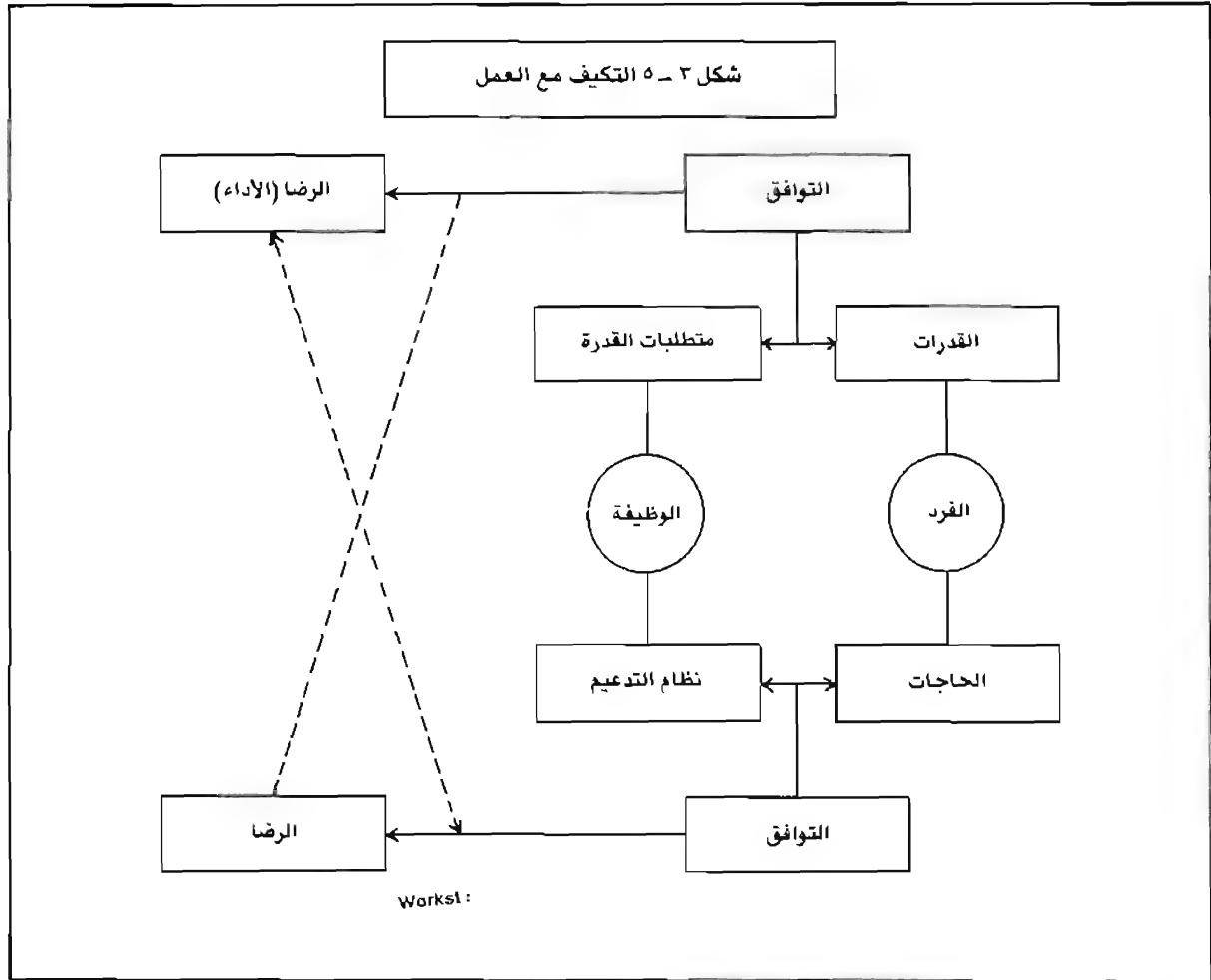


لقد تبنى تير بورج (Terborg) على وجه التخصيص، طريقة للتفكير حول هذه المسألة سماها علم النفس التفاعلى. ووفق هذا المنظور فإنه من الخطأ الافتراض أن كل الموظفين يتماثلون تماماً مع بعضهم، وأنه سيكون لأحدى الخصائص التنظيمية المعينة نفس الأثر على سلوك وأداء كل الموظفين^{٢٩}، فبالعكس يتعين على باحثى السلوك التنظيمى التمسك باحتمال توقف أثر خاصية تنظيمية معينة (نظام الحوافز مثلاً) على شخصيات الموظفين^{٣٠} (الحاجة إلى الحافز أو التوقعات)، علاوة على ذلك، تختلف الشخصيات بين الموظفين، وبالتالي، فسيكون لنفس نظام الحوافز تأثيرات مختلفة فيما يتعلق بسلوك وأداء الموظفين المختلفين.

ومن العجيب أن يكون أكثر النماذج المكتملة للسلوك والأداء التى تشمل إطاراً متفاعلاً موجوداً بيننا لأكثر من خمسة وعشرين عاماً. وقد كان مؤخراً موضوعاً للاهتمام المتجدد. و يسمى هذا النموذج بنموذج التكيف مع العمل المبين بشكل (٣-٥) الذى يوضح أن السلوك فى الوظيفة، مثل الأداء، وترك العمل، ورضا الموظف، يعتمد على درجة التلاؤم أو التوافق بين شخصية العمل (خصائص الموظف) وبيئة العمل (خصائص الوظيفة والمنظمة). وستؤدى درجة التوافق العالية بين شخصية الموظف ومتطلبات الوظيفة إلى تقويمات إيجابية من قبل الإدارة للأداء الوظيفى (يوصف بالكفاية فى شكل ٣-٥) وإلى مستويات عالية من الرضا الوظيفى من قبل الموظف.

إن التركيز على الشخصية فقط أو بيئة العمل وحدها لن يكون كافياً لتفسير الأداء. وقد انطلق الكثير من أعمال البحث حول سلوك وجهد وأداء العاملين التى ظهرت فى فترة الثمانينيات من هذه الحثية. وتركز النماذج المعاصرة للدافعية، التى سيتم تناولها فى الفصل الرابع، واستراتيجيات تصميم الوظائف، التى سيتم بحثها فى الفصل السادس، على سبيل المثال، بصورة مباشرة على مسألة التوافق بين شخصية الموظف وبيئة العمل. وينظر خبراء السلوك التنظيمى للأداء باستمرار على أساس أنه نتاج تزاؤم الفرد مع المنظمة وتلاؤم المنظمة مع الفرد فى نفس الوقت.

وقد وردت في دراسة طويلة المدى نتائج تؤيد أفكار الدراسات التجريبية الأولى من أن للأفراد والمنظمات تأثيراً متبادلاً على الطرف الآخر^٣. فقد قام الباحث بدراسة ١٧٨ مهندساً وعالمات ومديراً تستخدمهم شركة بترول لفترة تزيد على سبع سنوات ونصف السنة. وتشير بيانات الباحثين إلى أن الشخصية والخصائص الوظيفية تتفاعل حينما تؤثر على الأداء. ليس هذا فحسب بل إن الشخصيات تتغير بعض الشيء فعلياً بمرور الزمن كنتيجة للتغيرات التي تحدث في خصائص الوظيفة. ولا بد من إجراء المزيد من الدراسات التي تتناول تفاعلات الشخصية والمنظمة على مر الزمن لتوسيع تلك النتائج الأولية.



Lloyd Lotquist and Rene Dawis: "Adjustment To Work: A Psychological View of Man's Problems in a Work Oriented Society", Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1969, p. 54.

ماخوذ من :

الادراك والسلوك :

يتعرض الأفراد في المنظمات دوماً لأنواع معقدة ومختلفة من الاثارة الحسية مثل : أوامر شفوية، ورسائل مكتوبة، وألوان، وروائح، وأشكال، وأشياء مادية تلمس، ومعادلات رياضية، وإعلانات الأجهزة العامة، وأجراس، وأضواء. ومن المستحيل في الواقع حصر كل الاشارات الحسية التي يتعرض لها العاملون خلال يوم عمل عادي. فإذا قمنا بدراسة رد فعل الموظف دراسة دقيقة لأدهشنا العدد الكبير من الاشارات التي يتجاهلها الموظف.

يهتم الناس، بطريقة أو بأخرى، بمجموعة صغيرة من هذه الاشارات و يستجيبون لها بطريقة مناسبة. وتعرف هذه العملية بالادراك، وهي موضحة بشكل (٣ - ٦).

تتكون عملية الادراك من خطوات ثلاثة :

- (١) الوعي أو الانتباه للمنبه الوارد.
 - (٢) ترجمة المنبهات الواردة إلى رسالة (تفسير المنبه) ٣٢.
 - (٣) تحديد الفعل أو السلوك المناسب استجابة لتلك الرسالة.
- فالادراك، إذن، شكل من أشكال السلوك يتيح للفرد التفاعل والتكيف مع متطلبات الوظيفة والمنظمة.

وعند دراستنا للادراك، فإننا نهتم بثلاثة أشياء أساسية :

أولاً - سنقوم بوصف وتحديد طبيعة الادراك كسلوك.

ثانياً - سنقوم بدراسة تأثيرات عدد من العوامل، مثل الدوافع، والتعلم، والشخصية، على الادراك.

ثالثاً - سنتناول بالنقاش مثالا توضيحيا للبحث التجريبي التطبيقي في المنظمات.

تعريف الادراك :

حينما يستجيب المرء للهاتف أو لاشارة ضوئية تحذيرية فانه، في الواقع، يفعل شيئين اثنين اولهما أنه يبدى اهتماما و يستقبل منبهها محسوسا. فالناس في محيط العمل يعزلون أغلب المنبهات - لقد اعمدنا كلنا على سماع صوت المروحة، أو الموسيقى من المذياع مثلا، فاذا توقفت الضوضاء التي تحدثها المروحة، أو الموسيقى، اثير انتباهنا إذن، فأول نشاط رئيسي في أى عملية إدراكية هو الانتباه الانتقائي لمنبهات معينة واردة. وثانيهما، حينما يستجيب الشخص للهاتف أو لاشارة ضوئية، فعليه أن يقوم بترتيب المعلومات الواردة وترجمتها إلى رسالة (تكسيبها معنى) و يستجيب الاستجابة المناسبة.

فالادراك إذن، نشاط من مرحلتين :

١ - استقبال مدخلات (طاقة ومعلومات).

٢ - ترجمة هذه المدخلات إلى رسائل تقوم، بدورها، بتعديل السلوك.

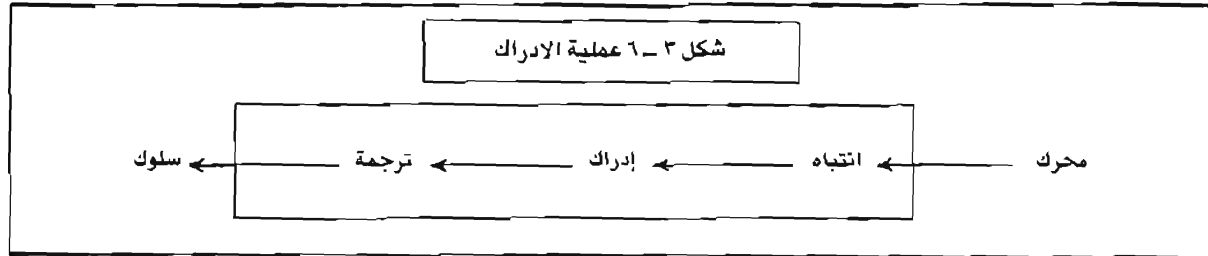
وقد قام باحثو الادراك في الدراسات المختلفة لهاتين المرحلتين، بصياغة عدد من الاسئلة المحددة :

أ - كيف يجمع الأفراد بين الحواس :

(١) لتعزز إحداها الأخرى (كما يفعل سائق الشاحنة حين يقوم بالجمع بين النظر والسمع في تحريك وتغيير اتجاه الشاحنة).

(٢) لتعوض عن فقدان أو عطل في إحدى الحواس (مثل زيادة حدة السمع عند الأعمى)؟

ب - ما هي الحدود التي يتم فيها التعرف على المدخلات الحسية والاستجابة لتغيراتها (مثلما يستجيب الطبيب لتغيير يطرأ على سرعة دقات القلب المنتظمة أو يتعرف مشغل الآلة على العطل فيها على أساس تغيير يطرأ على صوت الآلة)؟



ج - ما هي الحدود التي تتم عندها معرفة وتحديد مصدر التغيير في المدخلات الحسية (مثلما يتعرف مشغل الآلة على قطعة غيار معينة تعطلت في الآلة) أو اتجاه التغيير في المدخلات الحسية (مثلما يميز الطبيب زيادة أو نقص ضربات القلب)؟

العوامل التي تؤثر في الإدراك :

بما أن الإدراك يتضمن سلوكا، فإنه يتأثر بأنواع مختلفة من العوامل الفردية والموقفية.

خواص الأشياء :

تمثل كثافة المنبه أحد العوامل الرئيسية في التأثير على انتباه الشخص لشيء ما حوله. لذلك نجد أن الصوت القوي أو المجلجل لجرس الانذار أكثر تأثيرا من الصوت الخفيض، ويلجأ المديرون إلى تغيير طبقات أصواتهم للحصول على الانتباه ونقل معنى ما يقولون. وتمثل الحركة أيضا خاصية أخرى من خواص المنبه التي يمكن أن تجذب الانتباه وتعكس العمليات التي تجري أو تتم في أعمال معينة. ويحرص مهندسو التصميم، مثلا، على التأكد من أن مشغلي الماكينات يرون فقط الحركات ذات الأهمية القصوى في تشغيل الآلة. كما أن الحجم المادي للأشياء يمثل خاصية أخرى تؤثر في الإدراك. وقد بينت الأبحاث المبكرة حول الصفات التي تجعل من الشخص قائدا جيدا، على سبيل المثال، أن طول القامة يزيد من قدرة الشخص على التأثير على الآخرين.

من الواضح أن أهم المجالات التطبيقية المتعلقة بتأثير خواص الأشياء هو مجال الإدراك بين الأشخاص. وتشير كثير من الأبحاث السلوكية إلى أن الأوصاف المادية المحسوسة مثل النوع، والعنصر، والهندام، وتعبيرات الوجه، وقوام الجسم تؤثر على انتباهنا للآخرين والآراء التي نكونها عنهم. وفي الواقع فإن كثيرا من التصنيفات العامة لسلوك وأداء الآخرين (سلبا وإيجابا) تقوم على أساس تصنيف الناس وفق خصائصهم الجسمية^{٣٣}.

من الممكن أن تؤدي خواص الشيء، في بعض الأحيان، إلى إيجاد عوائق تحرف الإدراك. ويتمثل اثنان من هذه العوائق في التعميط وافتراس العلاقة الطردية بين الخصائص (تأثير الهالة). فعندما نقوم بالتعميط، فإننا نكون رأيا عن الناس على أساس انطباع عام كونه عن المجموعة التي ينتمي إليها هؤلاء الأفراد. فالتعميط، اصطلاحا، هو رد خاصية أو أكثر إلى شخص ما على أساس اعتقاد أو رأي يتعلق بالمجموعة التي ينتمي إليها الشخص كلها. فصفة «ديمقراطي» أو «قائد فريق شاحنات»، مثلا، تعيد للذهن صورة ما، قد تكون صحيحة أو لا تكون، بالنسبة لشخص معين.

والتعميط طريقة سهلة لتصنيف الأفراد، وهو ليس سيئا في حد ذاته بل هو، في الواقع، أحد الأساليب التي يمكن أن يستخدمها الناس في التعامل مع قدر هائل ومحير من المعلومات. ومع ذلك، فمن الممكن أن يكون التعميط مصدرا للخطأ، وذلك عندما ينسبون إحدى الخصائص التي يعتقدون أنها صحيحة بالنسبة لأحدى المجموعات لأحد أعضائها خطأ دون النظر إلى هذا الشخص كفرد قائم بذاته (مثل مهارات النساء في المسائل الكمية أقل من الرجال، أو كل سكان تكساس أغنياء)، وقد لا يكون هذا الاعتقاد صحيحا بالنسبة لكل من الفرد والمجموعة.

أما تأثير الهالة (افتراس العلاقة الطردية بين الخصائص) فيحدث في أغلب الحالات، في تقويم الأداء (الذي سيتم تناوله في الفصل الرابع عشر). ويرتكب المقوم هذا الخطأ حينما لا يتعامل مع الجوانب المختلفة لأداء الموظف، على أساس أنها متميزة عن بعضها عند تقويمه للأداء. وبالأحرى، يفترض المقوم أنه إذا كان الموظف مبرزاً في جانب واحد فإنه سيكون حتماً مبرزاً في جوانب الأداء الأخرى. وبالمقابل، يفترض أن تكون تقديرات الموظف منخفضة في جوانب الأداء الأخرى ما دام تقديره في أحد الجوانب منخفضاً.

خواص الموقف :

تؤثر العوامل الموجودة في البيئة المحيطة أو محيط العمل أيضا في الإدراك بطرق يمكن التنبؤ بها. فمن الممكن أن يؤثر التوقيت الذي تنقل فيه الرسالة على درجة الانتباه لها وتفسيرها. فإذا اعتاد موظف ما على استلام تقرير بالمخزون في الأسبوع الثالث من كل شهر، على سبيل المثال، فإنه قد يهمل هذا التقرير كلية إذا ما أرسل له في وقت آخر. مثل الأسبوع الأول من الشهر—إلى جانب ذلك، يمكن أن تؤثر درجة الضوضاء والضوء والحرارة وظروف العمل الأخرى على مدى انتباه الشخص للإشارات الواردة.

خواص الشخص :

لعل من أهم مصادر التأثير على الإدراك خصائص الشخص نفسه، التي تشمل دوافعه والتجربة السابقة للتعلم (أو توقعاته من الوظيفة) وشخصيته. وقد وصف دان راندر وقارى بول قيتس (Dan Rather and Gary Gates) حادثة ضمن تقرير لهما عن إدارة الرئيس ريتشارد نيكسون التي تقف مثالا حيا لكيفية تأثير الخصائص الشخصية على الإدراك وتفسير أمر من الأوامر على النحو التالي :

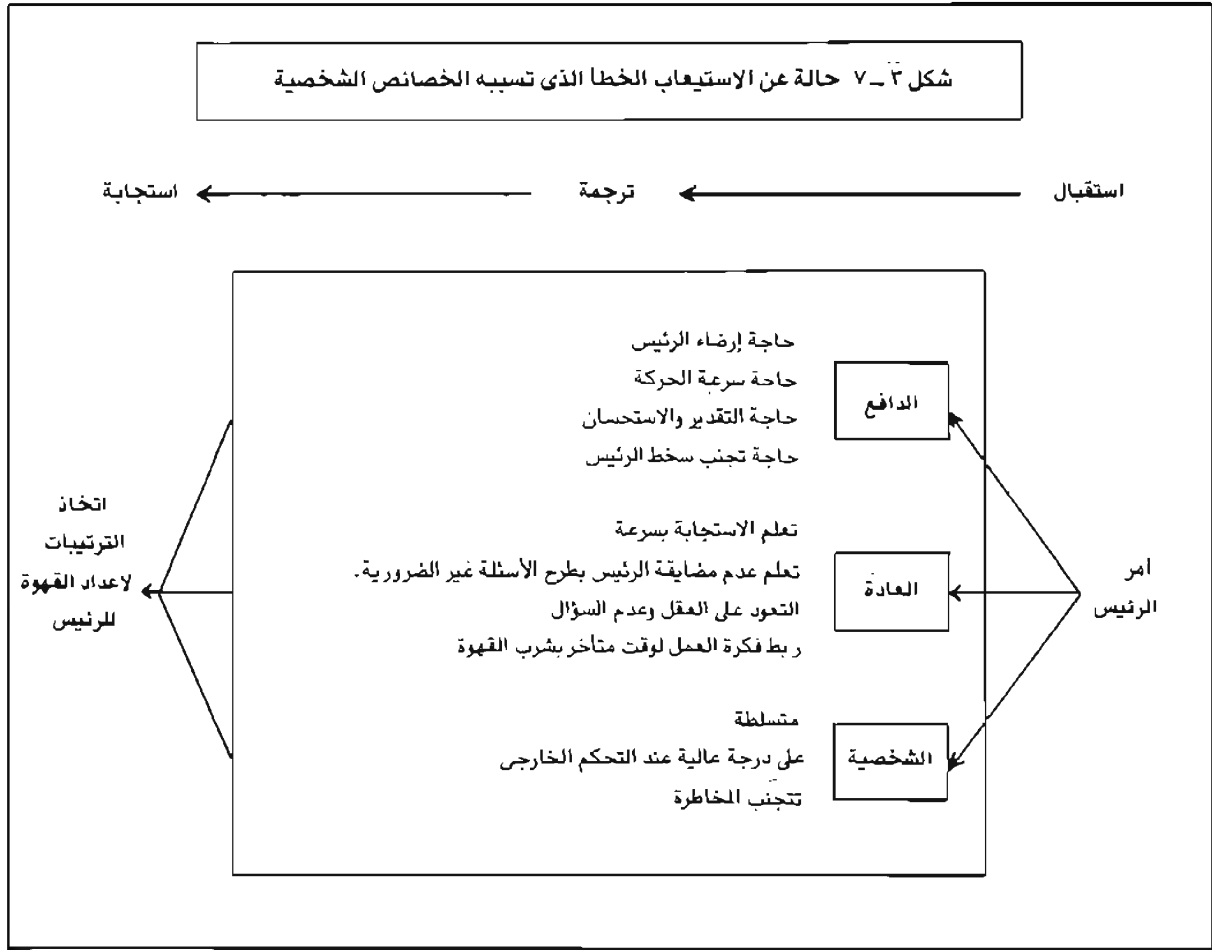
كان الرئيس يعمل وحده لساعة متأخرة من الليل، في غرفة الفندق، في إحدى رحلاته. فتح الرئيس باب الغرفة وأشار لأحد معاونيه وأمره «هات لي قهوة» واستجاب المعاون للطلب في حينه وعادة ما يتوقف أغلب النشاطات في الفندق، بما في ذلك المطبخ، في مثل هذه الساعة المتأخرة من الليل. وفي هذه الحالة يجب استدعاء العاملين بالفندق لاعداد إبريق من القهوة الطازجة. أخذت هذه الخطوات بعض الوقت فيما ظل الرئيس يسأل عن القهوة وهو ينتظر. أخيرا تم تحضير طبق فيه إبريق من القهوة وقشدة (قشطة) وسكر وبعض أقراص الخبز المحلاة.. وأخذ على عجل إلى جناح الرئيس... في هذه اللحظة فقط أدرك المعاون أن الرئيس لم يكن يريد قهوة ليشر بها بل كان يريد التحدث مع أحد معاونيه يسمى قهوة^{٢٤}

يشير راندر وقيتس إلى أن هذه الحادثة تعكس ظروف التوتر والارتباك التي غالبا ما يواجهها معاونو الرئيس في القيام بمهامهم. زيادة على ذلك، توحي هذه الواقعة بأن هناك خصائص شخصية للمعاون يحتمل أنها أدت إلى عدم فهمه، أو إدراكه لفحوى أمر الرئيس نيكسون.

و يعرض شكل (٧-٣) إحدى الطرق المحتملة لتسلسل خطوات عملية الإدراك لدى المعاون في هذا الموقف. وفي هذه الحالة يمكن أن تشمل دوافع المعاون، التي تؤثر في إدراكه لفحوى الأمر، الحاجة إلى إرضاء الرئيس وتجنب سخطه. إضافة إلى ذلك يمكن أن تكون الحاجة إلى التقدير والاستحسان ذات فاعلية وأثر في حالة مثل هذه. كذلك تؤثر التجربة السابقة للتعلم أو العادات في تحديد تفسير المعاون (للأمر)، واختيار التصرف المعين. وغالبا ما يتم تعليم معاوني الشخصيات القوية (الرؤساء) على الاستجابة للأوامر بسرعة وعدم التقدم بأسئلة أو طلب توضيحات غير ضرورية. وأن يتعلموا التركيز على الفعل. وقد تدخل شخصية المعاون —أيضا— في نطاق التأثير على إدراك معنى أمر الرئيس. فإذا كان المعاون تسلطيا، فقد يعطى أهمية قصوى لسرعة الاستجابة للأمر دون جدال. زيادة على ذلك، قد يؤدي تجنب المخاطر والاعتقاد بعدم إمكانية التأثير على الأحداث من حوله في الوظيفة إلى الاستجابة السابقة.

وأخيرا، تدخلت معرفة المعاون السابقة في أنه ر بطيئ العمل إلى وقت متأخر من الليل والقهوة.

فعلى المديرين ودارسي العلوم السلوكية، على السواء، التفكير المتأن في التأثير المشترك للدوافع والشخصية والمعرفة السابقة عند محاولتهم فهم أنماط السلوك الوظيفي للأفراد في أوضاع تنظيمية محددة. فالسلوك الذي يبدو «غيبيا» أو «غير رشيد» بالنسبة لشخص خارجي قد يكون في الواقع مفهوما ويمكن التنبؤ به اعتمادا على مفهوم الأشخاص والمواقف ذات العلاقة^{٢٥}.



مثال للبحث الإدراكي التطبيقي :

لقد كانت الأنماط الإدراكية ذات أهمية خاصة بالنسبة للمهتمين بعمل المرأة في المهن التي كان يهيمن عليها الرجل خلال الحقبة السابقة، ومن ضمن هذه المهن : الإدارة، حيث شوهت كثير من عمليات التنميط المتعلقة بسمات الأنثى قدرة المرأة على الإدارة بنفس درجة فعالية الرجل. وقد توصل العديد من الدراسات - في الواقع - إلى أن للمديرين الذكور والانات آراء سلبية تجاه قدرة المرأة على الإدارة بفعالية^{٣٧}، ويعتقد أن المديرين الناجحين على وجه التخصيص لهم نفس سمات الشخصية والمهارات المرتبطة بالرجل وليس بالمرأة. ومن الواضح أن مثل هذا التنميط قد يضع عراقيل أمام دخول المرأة لمهنة الإدارة. زيادة على ذلك تشير أبحاث عديدة إلى أن هذا التنميط خاطئ في واقع الأمر^{٣٨}.

قد يرجع جزء من هذه المشكلة إلى أن بعض الناس كانت لهم تجربة العمل مع مديرات^{٣٩}، لذلك، فهم يعتمدون على عمليات التنميط بالنسبة للنساء (والرجال) بدلا من التجربة المباشرة. كما أعد الباحثون دراسة قارنوا فيها بين أولئك الذين عملوا تحت إدارة امرأة، والآخرين الذين لم يعملوا تحت إدارة امرأة. وقد وجدوا أن المفاهيم المتعلقة بمقدرة المرأة على الإدارة تختلف بشكل كبير بين المجموعتين. فالذين عملوا تحت إشراف امرأة، بوجه خاص، أكثر إيجابية حول دافعية النساء وقدرتهن على الإدارة، والمثير في هذا الأمر حقيقة أن هذه النتائج قد كانت لرجال ونساء كمفردات لهذه الدراسة^{٤٠}.

فالإدراك - إذن - عملية تسمح للأفراد بإجراء تعديلات قصيرة المدى في سلوكهم كلما اختلفت المواقف. ولنوجه الآن اهتمامنا للتعلم - إحدى العمليات المرافقة التي تسمح لنا بإجراء تعديلات طويلة المدى وأكثر ثباتا في سلوكنا.

التعلم والسلوك :

لكثير من الناس تجربة لصيقة بمجالات التعليم الرسمي لفترة طويلة من حياتهم. و يقضى الأطفال، في كثير من المجتمعات، أغلب أوقاتهم في المدارس الابتدائية والثانوية. وتمتد فترات الدراسة لعشرين عاما أو تزيد لمن يواصل منهم تعليمه الجامعي والعالي. إلى جانب ذلك تحاول كثير من المنظمات إدخال عنصر تعليمي في الوظيفة بغرض المحافظة على المستوى المطلوب من المهارات لدى الموظفين. أما خارج نطاق التعليم الرسمي فاننا نعرف الكثير عن التعلم الذي يحدث بطريقة غير رسمية منذ الميلاد كجزء من التجربة.

وبالرغم من معرفتنا لعملية التعلم، فما زال هناك لبس حول طبيعة التعلم. فالى أى مدى نستطيع أن نرجع سلوك شخص ما إلى التعلم؟ هل يتعلم الناس الأشياء من غير اعتبار لبيئاتهم؟ ما الفرق بين تعلم سلوك معين واكتسابه «بصورة طبيعية»؟ هل يمكن اكتساب مهارة مثل التأثير على الآخرين أو تشغيل ماكينة خراطة؟، أم أنه يلزم أن يولد الشخص وعنده هذه الموهبة؟ يتطلب هذا الضرب من الأسئلة أن يكون المديرون على إلمام تام بما يعنيه التعلم والكيفية التي يؤثر بها على السلوك.

تعريف التعلم :

يعرف مصدر مختص التعلم على هذا النحو: «التعلم عملية يبدأ أو يتغير بموجبها نشاط ما، عن طريق التفاعل مع موقف يتم التعرض له، شريطة ألا يكون تفسير خصائص التغير في النشاط على أساس النزعات الفطرية، أو النضج، أو الحالات الوقتية للمكانن الحى»^١. ومن التعريفات التطبيقية الواردة: «التعلم تغيير ثابت نسبيا في السلوك يحدث نتيجة للتجربة»^{١١}. يحمل كل من هذين التعريفين دلالات ذات أهمية في تحديد ما هو التعلم وما هو خلاف ذلك :

أولا - التعلم عملية استدلالية يعتقد أنها تؤثر في السلوك. إننا لا نستطيع ملاحظة التعلم بصورة مباشرة مثلما لا نستطيع ملاحظة حالة الدافعية، أو الشخصية. فعندما يقول أحد الأشخاص: «لقد تعلم على كيف يقنع زبونا بشراء تلك السلعة»، فالدلالة هنا أن مصدر سلوك على أو أسلوبه في أداء عمله هو تجربة أدت إلى التعلم.

ثانيا - يؤكد التعريفان أن التعلم يؤدي إلى تغيير مستقر نسبيا في السلوك. فالسلوك المكتسب -إذن- ثابت نسبيا على مر الزمن. ونادرا ما نسمع -مثلا- أنه يتعين على شخص أن يتعلم كيف يقود دراجة. أو يكتب على الآلة الكاتبة، أو يستعيد تلاوة الحروف الأبجدية، أو كيف يجمع ويطرح مرة ثانية بعد أن سبق له تعلمها.

ثالثا - وترتبط ارتباطا وثيقا بالنقطة الثانية السابقة - تدل هذه التعريفات ضمنا على أن التعلم عامل واحد فقط ضمن عدة عوامل تؤثر على السلوك إذ أنها تحدد، بشكل قاطع، الاختلاف بين التغييرات السلوكية الناتجة عن التعلم، والأخرى التي تنتج عن حالات عارضة مثل حالة الارهاق واعتلال الصحة، وتأثير المخدرات، وما شابهها. لذلك فقد ينخفض أداء العمال قرب نهاية نوبة العمل ليس بسبب تعلمهم العمل ببطء بل لأنهم يصابون بالارهاق. وقد أثبت الباحثون في مجال التعلم بأدلة موثقة لمئات المرات بأن «الاستعادة التلقائية» لمستوى الأداء الأصلي تحدث بعد أن يأخذ العامل قسطا من الراحة. فللتعلم والارهاق نتائج متعارضة بالنسبة للسلوك أو الأداء^{١٢} فبينما يتسبب الارهاق في خفض الأداء والقدرة والفعالية، يؤدي التعلم إلى زيادتها.

رابعا - يستشف من التعريفات أن بعض الأنماط السلوكية قد ترجع إلى الغريزة أو الجينات الموروثة، أى أنها لم تتعلم وغير قابلة للتفسير عن طريق التعلم، وهذا هو موضوع السلوك الفطري في مقابل السلوك المكتسب. فأغلب النشاطات المعقدة في المنظمات تنتج عن التأثيرات المشتركة للعوامل الوراثية والبيئة. ومن الممكن أن يكون عمل مبرمج الحاسب الآلى مثلا صادقا لهذا الموضوع. فتوافر مستوى معين من الجدارة في المنطق والقدرة اللغوية (تتأثر بالعوامل الموروثة) مطلب ضرورى للنجاح في الوظيفة. ومع ذلك يتعين على الفرد اكتساب مهارات معينة تشمل، على الأقل، لغة من لغات البرمجة، وكيفية استخدامها بكفاءة قبل تحويل القدرة في المنطق واللغة إلى نشاطات معينة ترتبط بالوظيفة.

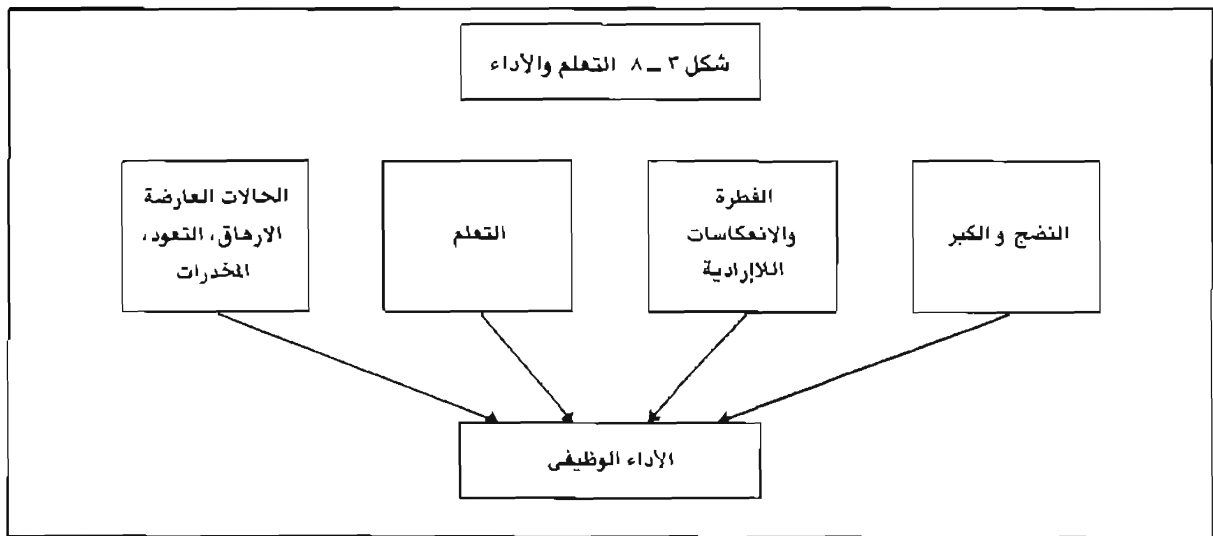
أخيراً، تميز التعريفات بين التغييرات التي تحدث في السلوك باعتبارها مكتسبة وتلك التي تحدث بسبب النضج أو التقدم في السن. فللنضج (وللكبر أيضاً) والتعلم تأثيرات على السلوك منفصلة عن بعضها من ناحيتين على الأقل :

أولاً - تتغير بعض الأنماط السلوكية حينما يكبر الطفل أو البالغ نتيجة لعمليات التنشئة الاجتماعية العادية، وليس لهذه التغييرات علاقة بالتعلم المخطط أو الرسمى الذى يحدث في أى بيئة تقريباً.

ثانياً - تتأثر إمكانية تعلم بعض المهارات بتقدم العمر. مثلاً لا يمكن تعليم الطفل مهارات حركية معينة مثل المشى والجري أو رمى الكرة إلا بعد بلوغ مرحلة معينة من النمو العضلى. زيادة على ذلك، يعتقد أن التغييرات التي تحدث بسبب الكبر تحد من قدرة الشخص المسن على تعلم مهارات معينة. فقد يواجه الموظف المسن صعوبة أكثر من الموظف الأصغر سناً في تعلم مهارات برمجة الحاسب الآلى مثلاً.

إن ما قلناه حول التعلم موجز بشكل (٣-٨)، فالتعلم باختصار مصدر للتغيير في السلوك والأداء يختلف عن ثلاثة مصادر أخرى للتغيير في السلوك هي (١) النضج والكبر (٢) النزعة للاستجابة الفطرية مثل التفاعلات الغريزية والارتكاسات (٣) العوامل المؤقتة مثل الارهاق والتعود على المخدرات.

و ينفرد التعلم، كمصدر للتغيير في السلوك، بأنه يحدث نتيجة لتجربة شخص ما مع البيئة. و يدعى كثير من العلماء المختصين في مجال التعلم، في الواقع، أن التعلم لا يحدث إلا إذا جرب المتعلم ما يجب تعلمه.

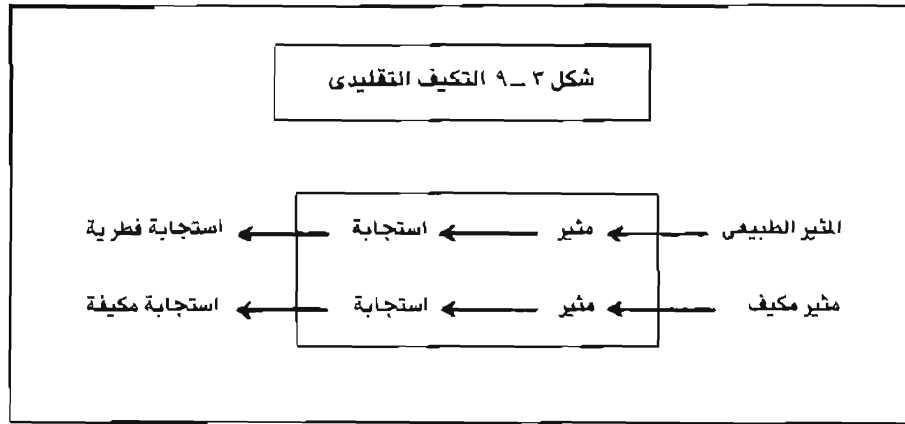


النماذج الرئيسية للتعلم :

حظى موضوع التعلم بقدر كبير من الاهتمام في مجال علم النفس منذ ظهور الأعمال الأولى لبافلوف (Pavlov) في بداية هذا القرن. وقد نتجت عن الأبحاث التجريبية العديدة التي تمت في هذا المجال - معلومات على درجة عالية من الوثوق حول الكيفية التي يتعلم بها الناس. وستناول هنا اثنين من النماذج الرئيسية للتعلم، يركز كلاهما على العلاقة بين المثير والاستجابة كوحدة أساسية للتعلم، إلا أنهما يتناولان عمليتين مختلفتين، يعتقد أن تلك الارتباطات تتأسس بموجبهما، وهما ارتباط المنبه والتعزيز. فالنموذج الذي سيتم تناوله هو نموذج بافلوف المسمى بالتكييف التقليدي والنموذج الثاني لهل واسكنر (Hull and Skinner) وهو التكييف الإجرائي. وتسمى المدرسة الفكرية التي أحاطت بتطور هذا النموذج بالمدرسة السلوكية.

التكيف التقليدي :

يعود الفضل في الأبحاث الأساسية التي أدت إلى معرفة إحدى الطرق الرئيسية التي يحدث بها التعلم – أى التكيف التقليدي – إلى إيفان بافلوف. إلى جانب ذلك فقد قام قوتري (Gutbri) بتطوير النموذج في صورته الحديثة^٢، ونورد بشكل (٢-٩) نمودجا لأبحاث بافلوف يبدأ التكيف التقليدي بالارتباط القائم أصلا بين المثير والاستجابة. وقد ركز بافلوف على الارتباطات الفسيولوجية مثل الاستجابة التلقائية والانعكاسية التي وصفها بأنها غير قابلة للتكيف (أو غير مكتسبة). ومن أمثلة ذلك الارتباط سيلان لعاب الكلب عند رؤية اللحم. فعندما يقدم اللحم، المثير الطبيعي، تكون استجابة الكلب الغريزية هي أن يسيل لعابه.



والنتيجة التي توصل إليها بافلوف هي أنه من الممكن تكيف أو تعلم الارتباطات الجديدة للمثير والاستجابة من خلال عملية المزاوجة التكرارية بين مثير طبيعي، مثل اللحم، مع مثير مكيف الذي قد يكون جرسا. يجب ملاحظة أن المثير المكيف (الجرس) لا ينتج عنه إسالة اللعاب قبل مزاجته مع المثير الطبيعي. بمعنى آخر، ان الارتباط بين المثير والاستجابة في النصف الأسفل من الصندوق في شكل (٢-٩) غير موجود قبل إجراء عملية التكيف. أما بعد عملية التكيف فان استخدام الجرس وحده سيؤدي إلى إسالة اللعاب.

بناء على ذلك يمكن تعريف التكيف التقليدي بتكوين رابطة (أو نمط سلوكي) بين مثير، واستجابة : بين مثير طبيعي واستجابة فطرية من خلال المزاوجة المتكررة بين مثير طبيعي وآخر مكتسب. يجب ملاحظة أن وحدة التعلم (ما تم تكييفه) هي الارتباط بين المثير والاستجابة في الجزء الأسفل من شكل (٢-٩). ويتمثل الدليل على حدوث التعلم في المثير المكيف الذي يشير الاستجابة المكيفة بمفرده بعد فترة من التزاوج المتكرر.

هذه هي الطريقة التي يمكن أن يعمل فيها التكيف التقليدي في وضع تطبيقي : قد يكون للطيارين تفاعلات فسيولوجية (مثل زيادة عدد ضربات القلب أو عرق الأكف) حينما يدركون بالنظر أن ارتفاع الطائرة أثناء عملية الهبوط منخفض أكثر من اللازم في حالة الطيران في الأحوال الجوية السيئة. وفي هذه الحالة يقوم الطيارون بحكم الخبرة والتدريب، بالارتفاع بالطائرة، وقد أصبح الآن لكثير من الطائرات ضوء تحذيري يطلع الطيار على مشكلات الطيران المنخفض حينما تكون الرؤية منخفضة. وعندما ينطفئ هذا الضوء خلال عملية الهبوط، يتوقع أن تحدث نفس الاستجابة الفسيولوجية إذا ما تعرف الطيار على ارتفاع الطائرة بالنظر. وعلى ذلك يكون المثير الطبيعي (النظر) والمثير المكيف (ضوء الانذار) قد أحدثا الاستجابة – رد الفعل الفسيولوجي.

إن التكيف التقليدي هو إحدى وسائل التعلم بالنسبة للعاملين في المنظمات. أما من الناحية التطبيقية، فيحرص المدربون في المنظمات على التأكد من أن الظروف في قاعة الدراسة أو مكان التدريب تماثل ظروف العمل الحقيقي بقدر الامكان وذلك لضمان نقل ما تم تعلمه إلى محيط العمل.

التكيف الاجرائى او الماعل :

تتمثل العملية الرئيسية للتكيف الاجرائى فى تعزيز وتحفيز أنماط سلوكية مرغوب فيها. وسيتم تناول نماذج تأثير التعزيز على الدافعية والسلوك بالتفصيل فى الفصل الخامس، وسنركز هنا على دور الحافز أو المكافأة فى التعلم أو تغيير السلوك.

ترجع دراسة التعلم من خلال التعزيز إلى أعمال واتسون (Watson) التى تزامنت تقريباً مع دراسات بافلوف^{١١}. اعتقد واتسون بأن السلوك يتأثر بجوافز تجيء من البيئة، وبمعنى أوضح يغير الناس تصرفاتهم بتكرار الأفعال التى يكافئون عليها، وليس بتكرار الأفعال التى لا تكافئها البيئة. ويميل السلوكيون إلى الحديث عن «تشكيل» السلوك عن طريق التحكم فى المكافأة ومكافأة أنماط سلوكية منتقاة ومرغوب فيها فقط.

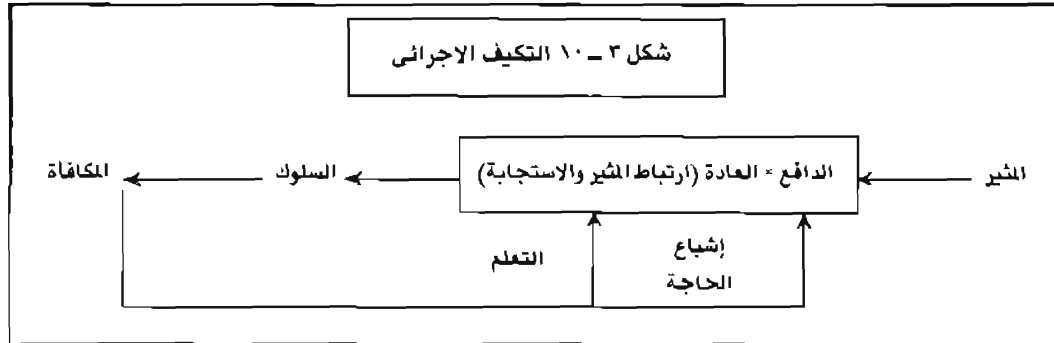
صاغ ثورندايك (Thorndike) فكرة واتسون عن تأثير الحوافز البيئية من قاعدة أصبحت تسمى «قانون الأثر»، وتقول هذه القاعدة إن ارتباط المثير والاستجابة سيقوى إذا اتبعت الاستجابة «بحالة إشباع» (أى مكافأة). وعلى العكس من ذلك، يضعف ارتباط المثير والاستجابة فى الحالة التى لا تتبع فيها الاستجابة بمكافأة^{١٢}.

قام هل (Hall) وزملاؤه بتطوير نموذج منهجى للتعلم، على أساس قانون الأثر، يشمل ثلاثة عناصر هامة :

١ - الدافع : هو حاجة كامنة يمكن تحريكها بوساطة مجموعة متنوعة من الظروف أو الأحداث. وعند إثارة شخص تحت تأثير حاجة ما، فإن سلوكه ينشط. وفى هذه الحالة تعمل الحاجات الكامنة كدوافع كما عرفنا من قبل، أى أنها تدفع للفعل، فوجود الحاجة (أو الدافع) ضرورى للإنسان ليتعلم. ونقول باللغة العامة ينبغى أن يريد الشخص أن يتعلم حتى يكون للتدريب مفعول.

٢ - العادة : هى كما أوضحنا سابقاً، ارتباط المثير والاستجابة المكتسب عن طريق التكيف. وهى بالتحديد الارتباط الشرطى أو المتعلم بين حالة أو واقعة (مثير) فى بيئة الفرد، واستجابة، أو مجموعة استجابات (سلوك) لتلك الوقائع. وتحدد العادات اختيار السلوك فى أى وقت من الأوقات، إلى جانب ذلك، فإن ارتباطات المثير والاستجابة هى الوحدات الرئيسية للتعلم فى النظرية السلوكية.

٣ - التعزيز : أى تقديم شئ بعد حدوث السلوك المرغوب فيه لىؤدى إلى تقوية وتثبيت العادة (المكتسبة)^{١٣}.



و يوضح شكل (٣ - ١٠) النموذج الأساسى للتكيف الاجرائى حيث يقوم مثير ما بإثارة دافع أو حاجة يؤدى إلى سلوك معين حينما يتم دمج مع عادة ما (ارتباط المثير والاستجابة). فإذا ما أتبع الفعل أو السلوك بمكافأة (أو تعزيز)، يحدث إشباع للحاجة أو الدافع للسلوك (قانون الأثر). وتقوى العادة أو الارتباط بين المنبه والاستجابة مما يزيد من احتمال تكرار السلوك أو التصرف تحت ظروف مماثلة عند ظهور الحاجة أو الدافع. إن مكافأة عادة واحدة لا تقوى فيها فحسب، بل إنها تضعف أيضاً العادات الأخرى التى لم يكافأ عنها. ويطلق نموذج التكيف الاجرائى على عملية تقوية الحافز للعادة، اصطلاحاً، اسم التعلم. وبذلك يمكننا تعريف التكيف الاجرائى بأنه تعلم أو اكتساب عادة، أو الربط بين المثير والاستجابة عن طريق التعزيز أو المكافأة.

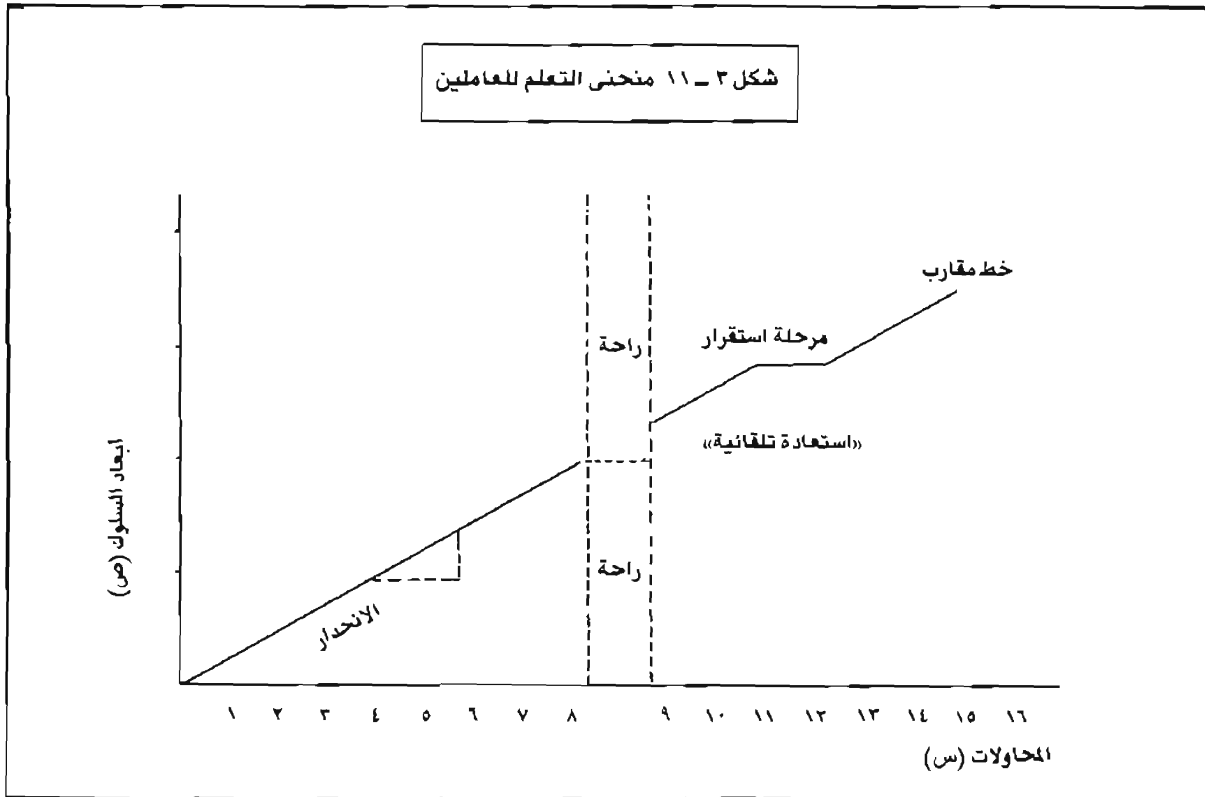
التعلم المركب :

استمد كثير من التطبيقات العملية المستخدمة في توجيه سلوك العاملين من البحوث الأساسية التي استخدمت في تطوير نظرية التعلم. ويتصف التعلم في المجال التطبيقي، مثل المؤسسة التجارية، بدرجة عالية من التعقيد. وقد سبق أن أشرنا إلى أن هل (Hull) قد تناول التعلم المركب باقتراح دراسة كل أشكال الارتباط بين المنبه، والاستجابة، التي تعرف بالتركيب الهرمي لفصائل العادات. وقد أدى البحث في مجال التعلم إلى اكتشاف خمس ظواهر هامة تساعدنا على معرفة نوع التعلم الذي يظهر حينما يتعلم الموظفون ويطبقون ما تعلموه عند أدائهم لمهام عملهم :

(١) منحنى التعلم. (٢) مرحلة استقرار. (٣) خط مقارب. (٤) انحدار. (٥) الاستعادة التلقائية.

منحنى التعلم : وهو رسم بياني يصف مجرى التعلم وكيفية تغير السلوك في مجال العمل خلال الفترة التي يتم فيها تكوين عادة جديدة عن طريق الممارسة والتجربة في محيط العمل. وتعرف هذه الممارسات، اصطلاحاً، بمحاولات التعلم. ويبين شكل (٣-١١) منحنى نمطياً للتعلم لموظف جديد. وهناك أربعة متغيرات تابعة، أو مقاييس للتغيير السلوكي في هذا الرسم يمكن التعامل فيها

- (١) قوة السلوك (مقدار الجهد الذي يبذل للسلوك في مجال العمل).
- (٢) احتمالات السلوك (احتمال تكرار السلوك في ظروف مماثلة).
- (٣) نوعية السلوك (مدى إتقان أو صحة السلوك أو أداء المهام).
- (٤) مقاومة الانطفاء أو الذبول (عدد المرات التي يتكرر فيها السلوك في حالة عدم تعزيزه).



ومن الممكن تبيان أى من هذه الصفات فى المحور الرأسى للشكل (١١-٣)، فيما يتم تحديد الوقت وعدد المحاولات فى المحور الأفقى. ويمكن أن يطلب الشخص المسئول عن التدريب، خلال الفترة التى انقضت، من الموظف أن يعيد التصرف المطلوب فى مجال العمل ثم يكافئه على ذلك. ومن الممكن تجميع النشاط فى الفترات الأخرى باعتبارها فترات للراحة لا يتخللها أى نشاط يتعلق بالتدريب. يشير الرسم البيانى فى شكل (١١-٣) -إذن- إلى التغير الذى يحدث فى السلوك باعتباره نتاجا للممارسة العملية.

وهناك عدة عوامل أخرى فى منحنى التعلم تتطلب المزيد من الاهتمام :

أولا : يمثل انحدار المنحنى ($\Delta Y / \Delta X$) التغير الذى يحدث فى السلوك فى كل وحدة للتغير فى الممارسة (أو لكل محاولة فى التمرين)، ويكون بهذه الصفة، مقياسا للسرعة التى يحدث بها التعلم. و يتركز اهتمام المدرب فى المنظمة على تكثيف هذا الانحدار لأنه أول معيار أساسى لتحديد مدى فعالية البرنامج التدريبى فى تغيير السلوك. تتمثل ثانى الخصائص الرئيسية لمنحنى التعلم فى الخط المقارب (Asymptote) الذى يمثل الحد الأقصى من التغير فى السلوك فى محيط العمل نتيجة لتجربة التعلم. ويمثل الفرق بين قوة الاستجابة ونوعيتها واحتمالاتها أو مقاومتها للذبول قبل محاولة التعلم الأولى والخط المقارب، مقياسا لمدى التغير الذى حدث فى السلوك فى مجال العمل خلال سير التدريب. ويكون الخط المقارب، بهذه الصفة، واحدا من أدوات القياس الرئيسة لفعالية التدريب والارتفاع به إلى الحد الأعلى فى مجالات التطبيق.

الجزء الثالث من منحنى التعلم هو مرحلة الاستقرار النسبى التى يمكن أن تحدث مرات عديدة خلال فترة التعلم. ويمكن أن تسبب مرحلة الاستقرار إحباطا للموظف الذى يتعلم مهام جديدة لأنها فترة مران فقط ولا يحدث فيها تعلم شئ جديد. وقد تم التوصل إلى معرفة عدد من الأسباب لحدوث حالة الاستقرار، أولها وأكثرها أهمية مسألة دمج سلسلة من العادات المكتسبة والمنفصلة عن بعضها فى تسلسل واحد أكثر فاعلية. وتأخذ عملية دمج هذا السلوك الجديد من الفرد بعض الوقت، وبذلك تكون مراحل الاستقرار تلك ضرورية قبل إحراز تقدم أكثر فى السلوك أو الأداء. والسبب الثانى المحتمل لحالة الاستقرار النسبى هو الانخفاض أو الهبوط المؤقت فى مستوى الدافعية للتعلم كلما تعب الإنسان أو سئم من عملية التعلم.

وأخيرا، يمكن أن تحدث حالة الاستقرار النسبى جزئيا لأن تجربة التعلم السابقة قد اندثرت. ومهما كانت أسباب حالات الاستقرار النسبى، فإنها من الظواهر العامة فى تعلم الموظفين فى المنظمات. ولحالة الاستقرار النسبى أهميتها من الناحية العملية حتى لا يفهم المديرون والمسئولون عن التدريب أن هذه المرحلة شاهد على عدم إمكانية التعلم أكثر من ذلك، وأن يحاولوا إعداد التمارين العملية بالصورة التى تقلل من تكرار فترات الاستقرار النسبى خلال عملية التدريب.

أخيرا يشير شكل (١١-٣) إلى حدوث فترات للراحة. فبعد الراحة يعود الأداء تلقائيا إلى مستوى أعلى مما كان عليه قبلها. وقد يظهر ذلك متناقضا، للوهلة الأولى، مع مبدأ التعلم وذلك على افتراض أنه لم يحدث شئ يتعلق بعملية التعلم خلال فترة الراحة. فالذى حدث بالفعل، من ناحية أخرى، أن الإرهاق الذى يحدث فى الفترة السابقة للراحة يتدخل فى عملية التعلم ويحجب جزءا من مفعول التعلم عن الأداء. وعليه تمثل الاستعادة التلقائية تغييرات حدثت بالفعل من قبل الأداء الوظيفى إلا أن هذه التغييرات قد اختفت حتى بددت فترة الراحة آثار الإرهاق المعوقة لتلك التغييرات.

يفضى البحث حول تعلم البشر إلى عدة حقائق لم تتضح من عرضنا للنماذج الأساسية للتكيف التقليدى والإجرائى :

أولا : أن الفهم والإدراك من الأدوات المساعدة فى تعلم الناس. إننا نملك قوة فائقة للتفكير والتأمل فى بيئتنا تجعل عملية التعلم ذات فاعلية كبيرة وتحررنا من الاعتماد الوحيد على التطبيق الأعمى للتجربة والخطأ.

ثانيا : إننا نملك المقدرة على تشكيل سلوكنا ليطابق سلوك الآخرين وأن نتعلم من خلال عملية المخاكة. ويشير أدب الإدارة إلى أن للنماذج والموجهين أهمية كبيرة للموظفين خاصة فى بداية حياتهم العملية.

أخيرا يشير البحث إلى أن الممارسة عنصر أساسى فى عملية التعلم، وما لم يجرب الموظف أنماطا جديدة من السلوك فعليا، فلن تؤدى الدراسة، مهما كان مقدارها، إلى التغير المطلوب فى السلوك.

السلوك في المنظمات البيوت تزداد قذارة

تورد مجلة وول ستريت (WSJ) أن القيم المتعلقة بنظافة البيوت قد تغيرت بصورة جذرية بظهور حركة حقوق المرأة وخروجها للعمل. وأوردت المجلة مؤخرا تقريراً عن أحد البيوت الفخمة في حي هايد بارك الجميل بمدينة شيكاغو جاء فيه :
«يغسل الغبار الكتب الكلاسيكية في غرفة المعيشة و يتجد الغبار مع شعر الكلاب مخلفاً تموجات تجرى على المدخل الخشبي للدور الأعلى. فيما تظهر بصمات الأصابع على مفاتيح الاضاءة. أما في غرفة الطعام فقد تحول لون طقم الشاي الفضي إلى ذهبي. تعمل ربة هذا المنزل محامية. وتقول براندا بل، عاملة النظافة التي تحاول أن تؤدي ما تقوم به أى سيدة من أعمال، «لقد قامت هذه السيدة (ربة المنزل) بتربية خمسة أطفال وأنهكتها الأعمال المنزلية، أما الآن فإنها تقوم بأعمال أفضل».
لقد استمرت مبيعات مواد النظافة في الهبوط خلال عشر سنوات، فيما زادت بالمقابل مبيعات أطباق الورق ومقلاة الألومنيوم والأدوات التي تستخدم لمرة واحدة، خلال فترة عشر سنوات. كما يقول محللو التسويق.
ويورد محللو التغييرات التي حدثت في مجال المرأة والعمل «إن النساء بدأن يتخلين عن الأعمال المنزلية المملة والتحول إلى أعمال تتحدى قدراتهن، وتحول الجهد الذي كان يبذل، فيما مضى، في التنظيف والتلميع إلى مهن وأعمال جديدة.
يعتقد بعض الناس أن توقف الأعمال المنزلية قد يسبب توترات جديدة في الحياة الأسرية. وتقول لورا لين مديرة مركز أبحاث المرأة في كلية ويلز : إن هناك اتفاقاً محدوداً حول الأعمال التي يؤديها الزوج في المنزل والأعمال المنزلية التي يؤديها كل من الزوج والزوجة. وتزعم أن الأزواج - مثلاً - يميلون إلى المطالبة بالأعمال السهلة والسائغة مثل الطبخ ورعاية الأطفال أكثر من الأعمال المرهقة مثل تنظيف الأرضية والحمامات.

Batsy Morris: "Homes Get Dirtier as Women Seek Jobs and Men Volunteer for the Easy Chores", Wall Street Journal, Feb. 12, 1985, p. 23.

ماخوذ من :

الرضا الوظيفي :

بدأنا هذا الفصل بعرض صورتين مختلفتين تماماً للعاملين حيث يمكن أن تنطبق الأولى، التي وضعها فريدريك انجلز (Fredrich Engles)، على كثير من الوظائف في الثمانينيات من هذا القرن : عمل يؤدي بطريقة ميكانيكية وممل بطبيعته و يؤدي إلى درجات عالية من الملل والشعور بالغربة بين العاملين المسمين بـ «المكتبيين» ذوى الياقات الزرقاء^{١٧}، فيما تصف الصورة الثانية وضعاً مثالياً تتطلع إليه أعداد متزايدة من الموظفين حيث يجد الموظف عمله مثيراً ومرصياً، ويمكن أن ينخرط في وظيفة تشجع وتيسر تقدمه وتطوره. ومن الواضح أن غالبية الوظائف الموجودة في مجتمعنا اليوم تقع بين هذين الطرفين.

لماذا نهتم بموضوعات الرضا الوظيفي ونوعية بيئة العمل التي تم التركيز عليها في الصورة الافتتاحية في مطلع هذا الفصل؟ للمديرين الأمر بكان تاريخ طويل في الاهتمام بمعنويات العاملين و يتفق أغلب علماء السلوك التنظيمي على أن الخاصية المشتركة بين الناس الذين يعملون في المنظمات هي أنهم يكونون مجموعة من الاتجاهات حول العمل والإشراف وزملاء العمل والأجور وما شابهها حالما يلتحقون بالعمل. وعادة ما يشار لهذه المجموعة من الاتجاهات بمصطلح الرضا الوظيفي. ويشمل الرضا الوظيفي، كغيره من الاتجاهات الأخرى، معارف (معتقدات أو معرفة أو توقعات) وانفعالات (أحاسيس ووجدان وحب وكراهية) يكونها الناس حول وظائفهم.

وللرضا الوظيفي أيضاً أبعاد وأوجه عديدة^{١٨}، فقد يكون هناك رضا وظيفي لكل جانب من جوانب وظيفة العامل. ويوضح شكل (١٢-٣) أبعاد الرضا الوظيفي التي يقيسها استبيان مينسوتا لقياس الرضا (MSQ)، وهو المقياس الشائع الاستخدام في قياس الرضا الوظيفي للعاملين^{١٩}. وتشمل تلك الجوانب استخدام القدرات، والإنجاز والتقدم، وزملاء العمل، والتقدير. ومن المهم أن ينظر المديرون لوجه الرضا الوظيفي كل على حدة لأن مستوى الرضا لدى الموظف يختلف من وجه لآخر^{٢٠}. وعلى ذلك يمكن النظر للرضا الوظيفي على أساس أنه تطابق بين ما يسعى الشخص إلى تحقيقه من وظيفته ودرجة إشباع تلك الحاجات، فهو إذن رد فعل تقويمي وانفعالي يقيس مدى حب أو كراهية الشخص لوظيفته.

شكل ٣ - ١٢ أبعاد الرضا الوظيفي كما يقيسها استبيان
منيسوتا لقياس مستوى الرضا (MSQ)

| | |
|-----------------------------|------------------------------------|
| ١ - استخدام القدرات. | ١١ - القيم الأخلاقية. |
| ٢ - الانجاز. | ١٢ - التقدير. |
| ٣ - مستوى النشاط. | ١٣ - المسؤولية. |
| ٤ - التقدم. | ١٤ - الأمان. |
| ٥ - السلطة. | ١٥ - الخدمات الاجتماعية. |
| ٦ - سياسات وممارسات الشركة. | ١٦ - المركز الاجتماعي. |
| ٧ - التعويضات. | ١٧ - الاشراف - العلاقات الانسانية. |
| ٨ - زملاء العمل. | ١٨ - الاشراف - الجوانب الفنية. |
| ٩ - الابداع. | ١٩ - التنوع. |
| ١٠ - الاستقلالية. | ٢٠ - ظروف العمل. |

المصدر : David Weiss, Lloyd Lofquist and George England: "Instrumentation for the Theory of Work Adjustment. (Minneapolis: Industrial Relation Centre, University of Minnesota, 1966) pp. 13-14.

كما تختلف اتجاهات الرضا الوظيفي أيضا من حيث القوة والثبات. فقد يبغض أحد عمال المستودع، مثلا، المشرف الجديد بغضا شديدا في البداية (قوة) لأن المشرف الجديد قد عين في الوظيفة بدلا منه، إلا أن عدم الرضا هذا قد يتحول، من خلال التفاعل اليومي، إلى رضا نتيجة لتجارب الموظف مع المشرف الجديد (ثبات).

أهمية الرضا الوظيفي للمديرين :

إذا كان الرضا الوظيفي اتجاها أو حالة ذهنية للفرد، فلماذا يهتم المديرون به علما بأن التركيز على عناصر أكثر موضوعية، مثل الأداء والكفاءة والاستمرارية، يتزايد ويتعاظم؟ والاجابة عن ذلك أنه اتضح أن هذه الاتجاهات ترتبط ارتباطا وثيقا بمستوى الدافعية لدى الموظف.

يتميز باحثو السلوك التنظيمي بين الدافعية (عمليات الادراك والتعلم التي عرضناها سابقا والتي سنتناولها بتفصيل أكثر في الفصلين الرابع والخامس) والرضا الوظيفي. فالرضا الوظيفي، على وجه التحديد، يتضمن تقويم الموظف لظروف عمله أو أحاسيسه تجاه ظروف عمله، فيما تشير الدافعية إلى العملية التي تدفعه ليتصرف ويؤدي عمله^{٥١}.

ومن الممكن أن يتم التعبير عن اهتمام المديرين بالرضا الوظيفي بسؤالين : ما هي العوامل التي تؤدي بالناس إلى حالة الرضا أو عدم الرضا بوظائفهم؟ وماذا يفعل الناس حينما يكونون راضين أو غير راضين بوظائفهم؟ يتناول الأمر الأول الرضا الوظيفي كمتغير تابع و يركز على مسبباته أو محدّداته، فيما يعامل الأمر الثاني الرضا الوظيفي كمتغير مستقل و يركز على نتائجها.

ما الذي يؤدي إلى الرضا الوظيفي ؟

يطرح السؤال الأول حينما ينصب اهتمام المديرين على الرضا الوظيفي كمقياس لنوعية العلاقة الوظيفية -إنجاز شيء ما إلى جانب الأهداف التنظيمية. لقد أثبت البحث بالوثائق أن مستوى الرضا الوظيفي للموظف يتأثر بعناصر متنوعة ترتبط بالوظيفة، كتلك التي يبينها شكل (٣-١٢)^{٥٢}. وتتضمن التأثيرات ذات العلاقة بالوظيفة، والتي تم اكتشافها، إمكانية توافر دوام من، ووجود النقابة أو غيابها، ومركز الوظيفة^{٥٣}.

لقد تم الكشف أيضا عن عوامل تنظيمية تتجاوز الوظيفة نفسها، لها تأثير على مستوى الرضا الوظيفي. فالموظفون الذين يعملون في تنظيمات ناجحة، على وجه العموم، سعداء بوظائفهم أكثر من أولئك الذين يعملون في منظمات أقل نجاحا. وقد كشفت إحدى الدراسات أن خصائص السوق المرتبطة بالبنوك الفرعية ترتبط بالشعور بالرضا الذي أفاد به العاملون في الفرع^{٥٤}.

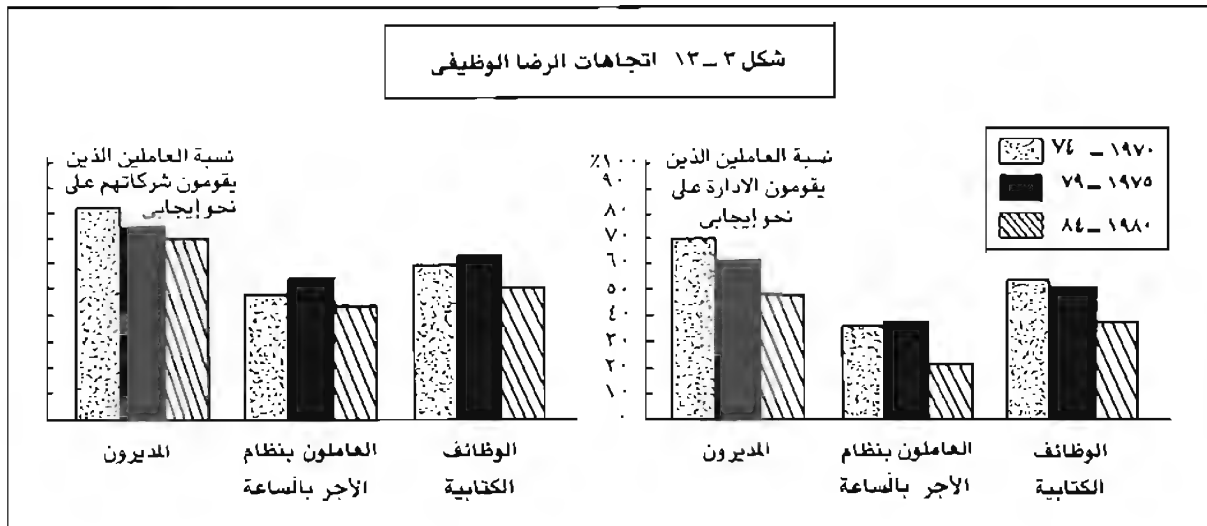
ما هي نتائج الرضا الوظيفي؟

للمديرين اهتمام عملي بنتائج الرضا الوظيفي، فماذا يحدث حينما يكون العاملون راضين بوظائفهم؟ حدد الباحثون في مجال السلوك التنظيمي عددا من النتائج المحتملة للرضا الوظيفي، بما في ذلك آثاره على الأداء والغياب ودوران العمل^{٥٥}.

لقد كانت العلاقة الفعلية بين الرضا الوظيفي والأداء موضوعا لكثير من أعمال البحث والجدل على مر السنين^{٥٦}. ويعتقد بعض المديرين والعلماء أن الرضا الوظيفي يفضي إلى الأداء – بعبارة أخرى إن العامل السعيد بعمله عامل منتج، فيما يرى آخرون أن الأداء يسبب الرضا حيث يحصل العامل ذو الأداء المتفوق على الرضا من أدائه الجيد في الوظيفة. وهناك آخرون، أيضا، يعتقدون أن الرضا والأداء يسببان بعضهما بعضا: فالعامل الراضى أكثر إنتاجية، والعامل الأكثر إنتاجية يصبح أكثر رضا وبذلك يكون من العسير معرفة العلاقة الحقيقية بين الرضا الوظيفي والأداء معرفة تامة. وقد تكون المسألة أن العلاقة بينهما تختلف عند كل فرد. ومع ذلك فالحقيقة السائدة أن الأداء والرضا الوظيفي يتمازجان.

وقد وردت نتائج ملموسة، أكثر من ذي قبل، تتعلق بالنتائج الأخرى للرضا الوظيفي، فقد ظهر أن لعدم الرضا، مثلا، تأثيرا كبيرا على معدلات دوران العمل والغياب^{٥٧}. لذلك، كلما كان العامل غير راض بعمله، ارتفعت نسبة تغيبه عن العمل وزادت قابليته لترك العمل في المنظمة.

وتشير الشواهد التي ظهرت مؤخرا إلى أنه حينما يتضاعف الشعور بعدم الرضا و يصبح مزمنًا تحدث صدمات ذات عواقب وخيمة^{٥٨}. فقد يسلك العاملون، الذين أزمّن سخطهم ولا يستطيعون أو لا يرغبون في ترك العمل بالمنظمة، سلوكا غير منتج كحجبهم للمعلومات، أو توجيه دفة الاجتماعات بعيدا عن جدول الأعمال، أو إحجامهم عن التعاون مع الرؤساء وزملاء العمل^{٥٩}. ومن الممكن أيضا، أن يلجئوا إلى السرقة والتزوير وأي شكل آخر من أشكال خيانة الأمانة. وسيتم تناول تلك العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، والأخرى التي تتأثر به بالتفصيل لاحقا في هذا الكتاب.



ملاحظة: هذه التقديرات هي متوسط التقديرات للمسوحات السنوية.

المصدر: Thomas F. O' Boyle; "Loyalty Ebbs at Many Companies as Employees Grow Disillusioned", Wall Street Journal, July 11, 1985.

اتجاهات الرضا الوظيفي :

تعرض اتجاهات الرضا الوظيفي ، في أحيان كثيرة ، في شكل رسوم بيانية من قبل المحللين . ومن بين الدراسات التي عرضت بيانيا - و يوضحها شكل (٣-١٢) - تلك التي أجريت بواسطة مؤسسة استطلاع الرأي العام والتي أوردتها مجلة وول ستريت (Wall Street Journal)^{١٠} . يقارن المسح بين قياسين لمستوى الرضا الوظيفي بالنسبة للمديرين والعاملين بنظام الساعة على مدى ثلاث فترات زمنية . وتشير بيانات المسح إلى أن كل مجموعات العاملين الثلاث التي تم مسحها في الفترة ١٩٨٠-١٩٨٤ أقل رضا بالشركات التي يعملون فيها وإداراتها من أولئك الذين تم استطلاع آرائهم في الفترة ١٩٧٠-١٩٧٤ و ١٩٧٥-١٩٧٩ .

ينسب بعض المحللين هذا الانخفاض في مستوى الرضا الوظيفي إلى «المكتئبين ذوي الياقات الزرقاء» أو «المتكدرين ذوي الياقات البيضاء» الملازمين لوظائف أصبحت مملة ، وروتينية وضيعة . ويرى آخرون أن المشكلة لا تكمن في الوظائف بقدر ما تتصل بالتغييرات في الموظفين أنفسهم . وقد أصبح كثير من المديرين ، مثلا ، أقل ثقة وولاء للمؤسسات التي يعملون فيها بسبب الضم والدمج والتخفيض في الوظائف التي أدت إلى تغييرات في شركاتهم ونتج عنها فقدان ٥٠٠ ألف وظيفة إدارية منذ عام ١٩٧٩^{١١} . وقد يذهب كثير من العاملين الذين كرسوا طاقاتهم في خدمة مخدمهم إلى الاعتقاد بأن طاقاتهم تلك قد أهدرت . فالموظفون الشباب أكثر سخرية من ذويهم ولهم آمال عراض تتعلق بالنفوذ والحياة العصرية لم تتحقق . فكثير من هؤلاء يضعون حياة الأسرة والمصالح التي لا ترتبط بالعمل فوق أعمالهم و يرفضون الترقيات والنقل . أخيرا ، قد ينحاز الموظفون المهنيون من ذوي التدريب العالي إلى مهنتهم أكثر من مخدمهم ؛ إذ أن الرضا الوظيفي المهني غالبا ما يتوقف على مدى تقدير واستفادة صاحب العمل من المهارات الفنية التي يمتلكها ذلك الموظف .

سنشير خلال صفحات هذا الكتاب إلى الرضا الوظيفي لدى الموظف كنتاج مهم للسلوك التنظيمي - مهم بحكم كونه مقياسا لجودة حياة العمل ، ومؤثرا في السلوك والأداء داخل المنظمات .

عرض موجز للمديرين :

- ١ - تتحد القدرات والدوافع والشخصية والادراك والتعلم للتأثير على سلوك وأداء الموظف بصورة يمكن التنبؤ بها .
- ٢ - تلعب الدوافع دورا أساسيا في التأثير على السلوك ، فهي تنشيط وتوجه السلوك وتؤثر في اختيارات الشخص وتقوم مقام الأهداف والحوافز وتؤثر في تجربة التعلم .
- ٣ - تتأثر كل الدوافع تقريبا بالوراثة والتعلم (البيئة) ، إلا أن بحوث السلوك التنظيمي تشير إلى وجود عنصر تعلم قوى في كثير من الدوافع ذات الأهمية بالنسبة للمديرين ، كما أن هذه الدوافع قابلة للتغير بمرور الزمن عن طريق التعلم .
- ٤ - من الممكن استخدام خصائص الشخصية في تصنيف الأشخاص . وعلى المديرين أن يهتموا فقط بعناصر الشخصية التي ثبت بالتجربة أنها تتنبأ بالسلوك والأداء .
- ٥ - أثبتت الأبحاث الحديثة في مجال السلوك التنظيمي ، أن السلوك والأداء ليسا ناتجين بسيطين للشخصية ، بل لابد من معرفة التفاعل بين الشخصية والعوامل التنظيمية قبل أن يتم التنبؤ بالسلوك والأداء . وتسمى هذه المدرسة الفكرية بـ «علم النفس التفاعلي» .
- ٦ - التعلم والادراك أداتان أساسيتان لتفاعل العاملين وتكيفهم مع وظائفهم والجماعات غير الرسمية والتنظيمات الرسمية .
- ٧ - الادراك هو العملية التي تتم من خلالها التغييرات المؤقتة في السلوك استجابة لمدخلات من بيئة العمل . وتتكون العملية نفسها من خطوتين رئيسيتين : الانتباه إلى المنبهات الواردة وترجمة هذه المنبهات إلى رسالة تفضى إلى استجابة سلوكية معينة .

- ٨ - الإدراك شكل من أشكال السلوك و يتأثر بخواص الشيء أو مصدر المنبهات الواردة (مثل المشرف الذى يصدر توجيهها بأداء مهمة ما) وبالموقف أو الظروف التى يظهر فيها المنبه (مثل توقيت رسالة معينة) وبخصائص الشخص المستلم للرسالة. وتساعد هذه الفئة الأخيرة فى تحديد الطريقة التى يتم بها تفسير المنبهات والاستجابة لها. وتؤثر دوافع الفرد وتجربته السابقة فى التعلم وشخصيته على الإدراك. و يتعين على المديرين أن يأخذوا تلك الاعتبارات فى الحسبان عند التنبؤ بالصورة التى يدرك بها الآخرون تصرفاتهم وأوامرهم.
- ٩ - التعلم عملية تحدث من خلالها تغييرات ثابتة نسبيا فى سلوك الفرد وأدائه اللاحق، وذلك بسبب الخبرات المكتسبة من الوظيفة والمنظمة والبرامج التدريبية. ومن الضروري التفريق بين التعلم والتغييرات التى تحدث فى السلوك نتيجة لعوامل أخرى غير التعلم، مثل الإرهاق والنضج والتقدم فى السن والمخدرات.
- ١٠ - يحدث التعلم عن طريق عمليتين منفصلتين هما التكيف التقليدى والتكيف الاجرائى. ويتكون التكيف التقليدى من اكتساب العادة، أو الربط بين المنبه والاستجابة من خلال تزامن منبهين، أما التكيف الاجرائى فهو تأسيس علاقة بين المنبه والاستجابة عن طريق مكافأة أو تعزيز أنماط سلوكية معينة. إن فهم ومعرفة كل من ارتباط المنبه والتعزيز ضرورى بالنسبة للمديرين الذين يرغبون فى توجيه سلوك المرؤوسين وتعديله.
- ١١ - منحنى التعلم عبارة عن رسم بيانى لعملية التعليم. ويشمل متغيرات مهمة تابعة، هى كثافة ونوعية الاستجابة. وكلما اكتسب الفرد الخبرة بمهام العمل، تحدث حالات متميزة عديدة. ومن ضمن الخصائص ذات الاهتمام مرحلة الاستقرار النسبى (Plateau) حيث لا يتم تعلم شيء جديد. و يقيس منحنى التعلم مقدار ماتم تعلمه (أى التغييرات الكلية التى طرأت على السلوك).

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ما هى الجوانب التى يجب أن يشملها نموذج السلوك الفردى فى المنظمات ليكون مفيدا فى تطبيق وممارسة الإدارة؟
- ٢ - عرف الدوافع. ناقش وقارن بين ثلاث مجموعات أو فئات رئيسية للمحددات السلوكية - لماذا يكون من الضرورى التمييز بينها؟
- ٣ - كيف يختلف الإدراك والتعلم. كم عمليات نفسية. عن الدوافع والشخصية؟
- ٤ - عرف عملية الإدراك وشرحها. كيف يؤثر الإدراك على السلوك؟
- ٥ - كيف يمكن أن تؤثر خصائص الأفراد على إدراكهم للوظيفة؟ اعط مثلا توضيحيا - من واقع المنظمة - لكل خاصية.
- ٦ - ضمن مفاهيم الدوافع والشخصية والإدراك والتعلم فى نموذج السلوك الفردى فى المنظمات. وضح كيفية التلاؤم بين المفاهيم الأربعة.
- ٧ - عرف التعلم كنظام. وضح كيف يتميز هذا النظام باعتباره مصدرا لتغيير السلوك.
- ٨ - ارسم نموذجا توضيحيا للتعليم عن طريق التكيف التقليدى وشرحه. ما هى العناصر المهمة الفاعلة فى هذه العملية؟
- ٩ - ارسم نموذجا توضيحيا لتطبيقا للتعليم عن طريق التكيف الاجرائى وشرحه. ما هى العناصر المهمة الفاعلة فى هذه العملية؟

حالة دراسية عن السلوك والأداء الفردي

اضطراب... في مكتب بدون أوراق :

تورد مجلة وول ستريت (Wall Street) أن الاسكندر بولوك (Alexander Pollock) قد رأى المستقبل لكنه لا يريد نصيباً منه. يعمل مستر بولوك نائباً للرئيس لبנק الينوى كوتننتال، وبنك شيكاغو التجارى، ولم يتأثر بالثورة التى تجتاح المكاتب الحديثة. لقد أزالته التقنيات الآلية التى تم إدخالها لمعالجة المعلومات، الحاجة إلى طرق الاتصال الموثقة على الورق والتسجيل واستعادة وتحليل المعلومات التى يحتاج المديرون إليها يومياً فى قراراتهم. فمن الممكن تخزين المذكرات المكتبية، مثلاً، إلكترونياً والوصول إليها فوراً من قبل المديرين الذين يملكون شاشات طرفية بمكاتبهم. وبوجود مثل هذه التقنية تنتفى الحاجة للملفات الضخمة وخزائن الملفات والملفات الصغيرة حافظة الأوراق. و يبدو أن هذه التطورات التقنية لا نهاية لها حيث يمكن تخزين جداول العمل والمذكرات إلكترونياً حتى يمكن أن يعمل كبار التنفيذيين بأعلى درجة من الكفاءة.

أما المعارضون للتقنية من جهة ثانية، فيخطئون التقدير حول حساب رد الفعل العاطفى للمديرين والتنفيذيين تجاه مثل هذه النظم. وتعلق المجلة «لقد أجبر المهنيون والتنفيذيون على عمل تعديلات نفسية وسلوكية عند التحول إلى عالم لا ورقى إذ ينبغي عليهم أن يتعودوا، ضمن أشياء أخرى، على الحاسبات الآلية التى لا تخطئ، والتى تذكر الرؤساء بالمواعيد التى يلزم إعداد التقارير فيها، وحيث أصبحت مقابلة ضغوط العمل العاجلة ممكنة عن طريق طرفيات الحاسب الآلى النقال... مع وجود خطر الإفراط فى استخدام الاتصال». لقد عقد مستر بولوك العزم على مقاومة المكتب اللاورقى... فقال «إننى أعتقد أن أغلب المديرين، بما فيهم شخصى، ثرثارون... إننى أتحدث أكثر مما أكتب». وتورد مجلة وول ستريت أن طرفية مستر بولوك بقيت غير موصلة بالتيار الكهربائى، وتقع قبالة الحائط.

يدرك علماء الاجتماع ردود فعل المديرين، مثل مستر بولوك، لظهور التقنية الحديثة التى تعتمد على الحاسب الآلى حيث إنهم :

- يخافون من المجهول.
- يخشون أن يبدوا حمقى حينما ترتكب أخطاء لا بد من حدوثها.
- يستنكرون عدم وجود مكان يلجئون إليه هرباً من وسائل الاتصال.
- يستاءون من وجود أجهزة مرئية نظمت على أساس وسائل فردية للاتصال وتتعامل مع المعلومات.

أسئلة إرشادية :

- ١ - كيف تفسر لنا معرفة دوافع الموظف وشخصيته ردود فعل مستر بولوك ؟
- ٢ - ما هو البرنامج التدريبي الذى تعدده لحل بعض المشكلات المتعلقة بالتكيف مع المكتب اللاورقى (تأكد من تناول عمليات الإدراك والتعلم فى تحليلك) ؟

المصدر : Lawrence Rout, " Computer Choler: Many Managers Resist 'Paperless' Technology for Their Own Offices", Wall Street Journal, June 24, 1980, p. 1.

تمرين تجريبي تقويم مصدر الرسالة

الغرض من التمرين :

يوضح هذا التمرين بعض مبادئ الإدراك التي تم عرضها في هذا الفصل، ويوفر الخبرة في مجال تقويم مصدر الرسائل.
لهذا التمرين هدفان :

- ١ - عرض تطبيق واقعي للترشيح الإدراكي (الفترة) وذلك باتاحة الفرصة لك لدراسة تأثير مصدر الرسالة على فهمها وتفسيرها.
- ٢ - توفير المعرفة الدقيقة للعملية التي يقوم بها الناس مصدر الرسالة.

الاعداد للتمرين :

قسم مجموعة الدارسين إلى مجموعات تتكون كل منها من ثلاثة أعضاء لتؤدي الأدوار في جلسة للعب الأدوار. يجب أن تتوافر، على الأقل، مجموعتان للقيام بهذا التمرين تمثل إحداها مجموعة «سلبية» والأخرى «إيجابية».

ستكون هناك ثلاثة أدوار في كل مجموعة : مشرف، ومراقب محايد، ومروّس سيتم توزيع الأدوار في هذه المرحلة.

إرشادات :

- ١ - المجموعة «أ» (المجموعة السلبية)، على المروّس الاطلاع على الآتي :

«علاقتك برئيسك المباشر سيئة للغاية. إنه يضايقك باستمرار، و يطلب منك القيام بأعمال في اللحظات الأخيرة، عادة في نهاية يوم العمل. إلى جانب ذلك لا يهتم بأجزاء كلمة شكر حينما تؤدي عملاً جيداً». و ينبغي على المشرف الاطلاع على الآتي :

«اتصل بمروّوسك هاتفياً، بعد دقائق واطلب منه الآتي (تأكد من قراءة الكلمات بالصورة التي كتبت بها) : (اذكر اسم المروّوس) إنني أسف على مخابرتك في نهاية الدوام ولكنني كنت قد نسيت أن هناك اجتماعاً لمجلس الإدارة مساء اليوم ولا أدري ما إذا كنت تستطيع البقاء لمدة نصف ساعة بعد نهاية الدوام لمساعدتي في حساب بعض الأرقام التي احتاجها. وسأسمع لك بالحضور بعد نصف ساعة من بداية دوام يوم غد إن شئت».

٢ - المجموعة «ب» المجموعة الإيجابية، على المروّوس قراءة الآتي : «علاقتك برئيسك على أحسن ما تكون ولم يحدث قط أن قام رئيسك بمضايقتك.. فهو رجل متفهم ومراعٍ لشاعر الآخرين عند تخصيص مهام لك، و يفدّر أن يطلب عمل شيء في الدقائق الأخيرة من يوم العمل، وحينما يفعل ذلك فإنه كما تعلم، حالة طارئة بالفعل».

ينبغي على المشرف قراءة التالي «اتصل بمروّوسك هاتفياً بعد دقائق واطلب منه الآتي (تأكد من قراءة الكلمات بالصورة التي كتبت بها) : (اذكر اسم المروّوس) أسف على مخابرتك في آخر اليوم لكنني نسيت شيئاً مهماً. سيكون هناك اجتماع لمجلس الإدارة مساء اليوم ولا أدري ما إذا كان في إمكانك البقاء لفترة نصف ساعة بعد نهاية الدوام لمساعدتي في حساب بعض الأرقام التي سأحتاجها؟ سأسمع لك بالحضور بعد نصف ساعة من بداية دوام يوم غد إن شئت».

- ٣ - تقوم كل مجموعة بلعب الدور للمحادثة الهاتفية مع قيام الشخص المحايد بالمراقبة.

٤ - اجمع كل الدارسين على أن يقوم المراقبون المحايدون برواية ما حدث، يقوم الدارسون بالمناقشة واستنباط نتائج حول الاختلافات بين نوعي المجموعات.

Notes :

1. Friedrich Engels, **The Condition of the Working Class in England** (London: Allen and Unwin, 1892).
2. Janet Guyon, "Carolina Research Park Illustrates Innovations in Nation's Work Sites", **Wall Street Journal**, April 29, 1981, p. 1.
3. R. P. Quinn and L. J. Shepard, **The 1972-73 Quality of Employment Survey: Descriptive Statistics, with Comparison Data from the 1969-70 Survey of Working Conditions** (Ann Arbor, Mich.: Survey Research Center, 1974).
4. U. S. Department of Health, Education, and Welfare, **Work in America** (Cambridge, Mass.: M.I.T. Press 1973).
5. Boris Kabanoff, "Work and Non-Work: A Review of Models, Methods, and Findings", **Psychological Bulletin**, 88 (1980), pp. 60-77.
6. James McV. Hunt, "Intrinsic Motivation and Its Role in Psychological Development", in **Nebraska Symposium on Motivation**, ed. David Levine (Lincoln, Neb.: University of Nebraska, 1965), pp. 189-282.
7. Richard M. Steers and Lyman W. Porter, **Motivation and Work Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1975).
8. R. White, "Motivation Reconsidered: The Concept of Competence", **Psychological Review**, 1959, pp. 297-333.
9. W. E. Scott, "The Behavioral Consequences of Repetitive Task Design: Research and Theory", in **Readings in Organizational Behavior and Human Performance** (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1969), pp. 112-22.
10. J. W. Atkinson and N. T. Feather, **A Theory of Achievement Motivation** (New York: John Wiley, 1960).
11. David C. McClelland, **The Achieving Society** (New York: D. Van Nostrand, 1961).
12. George C. Homans, **Social Behavior in Its Elementary Forms** (New York: Harcourt, Brace, 1961).
13. Ann Howard, Keitaro Shouido, and Miyo Umeshima, "Motivation and Values Among Japanese and American Managers", **Personnel Psychology**, 1983, pp. 883-98.
14. See, for example, Don Byrne, **An Introduction to Personality** (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1966); Calvin Hall and Gardiner Lindzey, **Theories of Personality** (New York: John Wiley, 1970); Walter Mischel, **Introduction to Personality** (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1971).
15. See M. D. Dunnette (ed.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology** (Chicago: Rand McNally, 1976) for a sampling of this Literature.
16. See note 14.
17. Lyman W. Porter, Edward E. Lawler, III and J. Richard Hackman, **Behavior in Organizations** (New York: McGraw-Hill, 1975).
18. William G. Scott and Terence R. Mitchell, **Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis** (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1972), p. 219.
19. T. Adorno et al., **The Authoritarian Personality** (New York: Harper & Brothers, 1950).
20. J. B. Rotter. "Generalized Expectancies for Internal and External Control of Reinforcement", **Psychological Monographs**, 80, no. 609 (1966).
21. T. Mitchell, C. Smyser, and S. Weed, "Locus of Control: Supervision and Work Satisfaction", **Academy of Management Journal**, 1975, pp. 623-30. See also B. E. Collins, "Four Components of the Rotter Internal - External Scale: Belief in a Difficult World, a Just World, a Predictable World, and a Politically Responsive World", **Journal of Personality and Social Psychology**, 1974, pp. 381-91; V. C. Joe, "Review of the Internal-External Control Construct as a Personality Variable", **Psychological Reports**, 1971, pp. 619-40; E. J. Phares, **Locus of control: A Personality Determinant of Behavior** (Morristown, N. J.: General Learning

- Press, 1973).
22. Paul E. Spector, "Behavior in Organizations as a Function of Employee's Locus of Control", *Psychological Bulletin*, 1982, pp. 482, -97.
 23. R. Taylor and Marvin D. Dunnette, "Influence of Dogmatism and Risk Taking Propensity and Intelligence on Decision Making Strategies for a Sample of Industrial Managers", *Journal of Applied Psychology*, 1947, pp. 420-23.
 24. Daniel Robey, "User Attitude and Management Information System Use", *Academy of Management Journal*, 22 (1979), pp. 527-38.
 25. John A. Johnson and Robert Hogan, "Vocational Interests, Personality, and Effective Police Performance", *Personnel Psychology*, 34 (1981), pp. 49-53.
 26. Richard T. Mowday and Daniel G. Spencer, "The Influence of Task and Personality Characteristics on Employee Turnover and Absenteeism Incidents", *Academy of Management Journal*, 24 (1981), pp. 634-42; R. M. Steers, and S. R. Rhodes, "Major Influences on Employee Attendance: A Process Model", *Journal of Applied Psychology*, 63 (1978), pp. 391-407; James A. Breugh, "Predicting Absenteeism from Prior Absenteeism and Work Attitudes", *Journal of Applied Psychology*, 66 (1981), pp. 555-60.
 27. M. Bonami and B. Rimie, "Personality Correlates of Heart Disease", *Bulletin de Psychologie*, 1975, pp. 803-12; D. G. Kilpatrick, P. B. Sutker, and A. R. Smith, "Deviant Drug and Alcohol Use: The Role of Anxiety, Sensation Seeking, and Other Personality Variables", in *Emotions and Anxiety: New Concepts, Methods, and Applications* eds. M. Zuckerman and C. D. Spielberger (Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum, 1976); T. Akerstedt and T. Theorell, "Exposure to Night Work: Serum Gastrin Reactions, Psychosomatic Complaints, and Personality Variables", *Journal of Psychosomatic Research*, 1976, pp. 479-84.
 28. James R. Terborg, "Interactional Psychology and Research on Human Behavior in Organizations", *Academy of Management Review*, 6 (1981), pp. 569-76; James R. Terborg, Peter Richardson, and Robert D. Pritchard, "Person-Situation Effects in the Prediction of Performance: An Investigation of Ability, Self-Esteem, and Reward Contingencies", *Journal of Applied Psychology*, 65 (1980), p. 574-83.
 29. Terborg.
 30. Kenneth R. Brousseau and J. Bruce Prince, "Job-Person Dynamics: An Extension of Longitudinal Research", *Journal of Applied Psychology*, 66 (1981), pp. 59-62.
 31. See, for example, William Dember, *The Psychology of Perception* (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1965).
 32. See, for example, R. Tagiuri and L. Petrullo, eds., *Person Perception and Interpersonal Behavior* (Stanford, Calif.: Stanford University, 1958); Paul Secord and Carl Backman, *Social Psychology* (New York: McGraw-Hill, 1964); M. Segall, D. Campbell, and J. Herskovits, *The Influence of Culture on Visual Perception* (Indianapolis: Bobbs-Merrill, 1966).
 33. Ibid.
 34. Dan Rather and Gary Paul Gates, *The Palace Guard* (New York: Harper & Row, 1974) p. 109.
 35. William Whitely, "An Exploratory Study of Managers' Reactions to Properties of Verbal Communication", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 41-59.
 36. See, for example, George E. Stephens and Angelo S. DeNisi, "Women as Managers: Attitudes and Attributions for Performance by Men and Women", *Academy of Management Journal*, 23 (1980), pp. 355-61; Arthur N. Brief and Marc J. Wallace Jr., "The Impact of Employee Sex and Performance on the Allocation of Rewards: The Case of a Job With a Neutral Sextype", *Journal of Psychology*, 92 (1976), pp. 25-34; J. R. Terborg and D. R. Ilgen, "A Theoretical Approach to Sex Discrimination in Traditionally Masculine Occupations", *Organizational Behavior and Human performance*, 13 (1975), pp. 352-76; B. Rosen and Thomas H. Jerdee, "Influence of Sex Role Stereotypes on Personnel Decision", *Journal of Applied Psychology*, 59 (1974), pp. 9-14.

37. See note 36.
38. Hazel F. Ezell, Charles A. Odewahn, and J. Daniel Sherman, "The Effects of Having Been Supervised by a Woman on Perceptions of Female Managerial Competence", *Personnel Psychology*, **34** (1981), pp. 291–99.
39. Ibid.
40. Ernest R. Hilgard and Gordon Bower, *Theories of Learning* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice–Hall, 1966), p. 2.
41. Bernard Bass and James Vaughn, *Training in Industry: The Management of Learning* (Belmont, Calif.: Wadsworth, 1966), p. 8.
42. Hilgard and Bower, *Theories of Learning*, p. 4.
43. Ivan Pavlov, *Lectures on Conditioned Reflexes* (New York: International, 1927); Edwin Guthrie, *The Psychology of Learning* (New York: Harper & Row, 1952).
44. John B. Watson, *Behavior: An Introduction to Comparative Psychology* (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1914).
45. Edwin L. Thorndike, *The Psychology of Learning* (New York: Teachers College, 1931), p. 2.
46. C. L. Hull, *Essentials of Behavior* (New Haven: Yale University, 1951); C. L. Hull, *A behavior System: An Introduction to Behavior Theory Concerning the Individual Organism* (New Haven: Yale University, 1952).
47. Benjamin Schneider, "Organizational Behavior", *Annual Review of Psychology* (Washington, D. C.: Annual Reviews, Inc., 1985). S. E. Seashore, "Defining and Measuring the Quality of Working Life", in *The Quality of Working Life*, Vol. 1, L. E. Davis and A. B. Cherns (eds.), (New York: Free Press, 1975); J. M. Rosow, "Quality of Working Life Issues for the 1980s", in *Work in America*, C. Kerr and J. M. Rosow (eds.), (New York: Van Nostrand, 1979).
48. Schneider, "Organizational Behavior"; E. A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. M. D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976).
49. David Weiss, Rene Dawis, Lloyd Lofquist and George England, *Instrumentation for the Theory of Work Adjustment* (Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota, 1966).
50. Vida Scarpello and John Campbell, "Job Satisfaction: Are All the Parts There?" *Personnel Psychology*, 1983, pp. 577–600.
51. Schneider, "Organizational Behavior."
52. Ibid.
53. M. Krausz and N. Freiback, "Effects of Flexible Working Time for Employed Women Upon Satisfaction, Strains and Absenteeism", *Journal of Occupational Psychology*, 1983, pp. 155–59; C. J. Berger, C. A. Olson, and J. W. Boudreau, "Effects of Unions on Job Satisfaction: The Role of Work–Related Values and Perceived Rewards", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, pp. 289–324; J. Golding, A. Resnick and F. Crosby, "Work Satisfaction as a Function of Gender and Job Status", *Psychological Women's Quarterly*, 1983, pp. 286–92.
54. S. G. Green, W. Blank, and R. C. Liden, "Market and Organizational Influences on Bank Employees' Work Attitudes and Behaviors." *Journal of Applied Psychology*, 1983, pp. 298–306.
55. Schneider, "Organizational Behavior".
56. Ibid; Charles N. Greene, "The Satisfaction–Performance Controversy: New Developments and Their Implications", *Business Horizons*, October 1972, pp. 31–41; M. M. Petty Gail McGee, and Jerry W. Cavender, "A Meta–Analysis of the Relationship Between Individual Job Satisfaction and Individual Performance", *Academy of Management Review*, 1984, pp. 712–21.
57. Lyman W. Porter and Richard M. Steers, "Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism", *Psychological Bulletin*, August 1973, pp. 151–76; Steers and Rhodes; Mowday and Spencer; Colin J. Watson, "An Evaluation of Some Aspects of the Steers and Rhodes Model of Employee Attendance", *Journal of Applied Psychology*, **66** (1981), pp. 383–89.

58. Thomas F. O'Boyle, "Loyalty Ebbs at Many Companies as Employees Grow Disillusioned", *Wall Street Journal*, July, 11, 1985, p. 1.
59. Ibid.
60. Ibid.
61. Ibid.

Additional References :

- ADAMS, J. S. *Learning and Memory*. Homewood, Ill.: Dorsey Press, 1976.
- ADLER, S., and J. GOLAN. "Lateness as a Withdrawal Behavior". *Journal of Applied Psychology*, 66, 1981, pp. 544-54.
- BANDURA, A. *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press, 1971.
- BEN-FORAT, A. "Event and Agent: Toward a Structural Theory of Job Satisfaction". *Personnel Psychology*, 34, 1981, pp. 523-34.
- BEYNON, H. *Perceptions of Work: Variations Within a Factory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1972.
- BIGGS, J. B. *Information and Human Learning*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman 1971.
- BREAUGH, JAMES E. "The Twelve-Hour Work Day: Differing Employee Reactions". *Personnel Psychology*, 1983, pp. 277-88.
- BRUNNER, J. S., ed. *Beyond the Information Given: Studies in the Psychology of Knowing*. New York : Norton, 1973.
- COUCH, W. T. *The Human Potential: An Essay on Its Cultivation*. Durham, N. C.: Duke University Press, 1974.
- CRAIG, R. L. *Training and Development Handbook*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill, 1976.
- DUNNETTE, M. D., ed. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1976.
- EDWARDS, A. L., and R. D. ABBOTT. "Personality Traits: Theory and Technique". In *Annual Review of Psychology*, 1973, edited by P. Mussen and M. Rosenzweig. Palo Alto, Calif.: Annual Review, 1973, pp. 24-78.
- FARH, JING-LIH, and W. E. SCOTT, JR. "The Experimental Effects of Autonomy' on Performance and Self-Reports of Satisfaction". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, pp. 203-22.
- HASLERUD, G. M. *Transfer, Memory and Creativity: After-Learning as Perceptual Process*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1972.
- HILL, W. *Learning : A Survey of Psychological Interpretations*. Scranton, Pa.: Chandler, 1971.
- HOLZMAN, P. S. "Personality". In *Annual Review of Psychology*, 1974, edited by M. Rosenzweig and L. W. Porter. Palo Alto, Calif.: Annual Review, 1974, pp.247-76.
- LACY, WILLIAM B., JANET L. BOKEMEIER, and JON M. SHEPARD. "Job Attribute Preferences and Work Commitment of Men and Women in the United States". *Personnel Psychology*, 1983, pp. 315-29.
- LANDY, FRANK J. "An Opponent Process Theory of Job Satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 1978, pp. 533-47.
- LEE, DENNIS M., and KENNETH M. ALVARES. "Effects of Sex on Descriptions and Evaluations of Supervisory Behavior in a Simulated Setting". *Journal of Applied Psychology*, 1977, pp. 405-10.
- LOCKE, D. *Perception and Our Knowledge of the External World*. London: Allen & Unwin; New York: Humanities Press, 1967.
- MACKINNON, NEIL J. "Role Strain: An Assessment of a Measure and Its Invariance of Factor Structure Across Studies". *Journal of Applied Psychology*, 1978, pp. 321-28.
- MATTHEWS, KAREN A. "'Psychological Perspectives on the Type A Behavior Pattern". *Psychological Bulletin*, 1982, pp. 293-323.
- MILNER, J., and H. P. DACHLER. "Personnel Attitudes and Motivations". In *Annual Review of Psychology*, 1973, edited by P. Mussen and M. Rosenzweig. Palo Alto, Calif.: Annual Review, 1973, pp. 379-402.

- NORDHOLM, LENA A., and MARY T. WESTBROOK. "Job Attributes Preferred by Female Health Professionals Before and After Entering the Work-force". *Personnel Psychology*, 1982, pp. 853-63.
- ORPEN, CHRISTOPHER. "Work and Nonwork Satisfaction: A Causal-Correlational Analysis". *Journal of Applied Psychology*, 1978, pp. 530-35.
- PORTER, L. W. "Turning Work into Nonwork: The Rewarding Environment". In *Work and Nonwork in the Year 2001*, edited by M. D. Dunnette. Monterey, Calif.: Brooks-Cole, 1973.
- ROHRBAUGH, J., G. McCLELLAND, and R. QUINN. "Measuring the Relative Importance of Utilitarian and Egalitarian Values: A Study of Individual Differences About Fair Distribution". *Journal of Applied Psychology*, 65, 1980, pp. 34-49.
- SCHEIN, E. H. "The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme". *Journal of Applied Behavioral Science*, 1971, pp. 401-26.
- STAW, B., ed. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 1. Greenwich, Conn.: J.A.I. Press, 1979.
- STAW, B., and L. CUMMINGS, eds. *Research in Organizational Behavior*, Vol. 2. Greenwich, Conn.: J.A.I., 1980.
- VECCHIO, R. "A Test of a Moderator of the Job Satisfaction-Job Quality Relationship: The Case of Religious Affiliation". *Journal of Applied Psychology*, 65, 1980, pp. 195-201.

نظريات المحتوى للدافعية

يبدو أن للعاملين في خط التجميع بمؤسسة داتا بوينت (Data Point) بسان انطونيو، طرقهم الخاصة لتمضية الوقت، كما تقول مجلة وول ستريت (WSJ). يعمل الخط عند التاسعة صباحا ولفترة ساعة واحدة... في الموقع الخامس على الخط الرابع، تمسك أنيت فولبرايت (Annet Fulbright) بلوحة مجموعة الدارات الالكترونية التي تزحف على خط التجميع. تمر اللوحة الواحدة على النقطة التي تقف عليها أنيت بالسرعة الحالية التي يعمل بها الخط، كل دقيقة ونصف الدقيقة... أي أربعين لوحة على الخط و ٢٨٠ لوحة تنجز في اليوم.

تقدم المجلة لمحات أخرى عن بعض الناس الذين يعملون في خط التجميع، مثل إسماعيل هيرناندس - الذي يعمل في ضبط الجودة - الذي يضع آلة اللحام في قرابها، يرفع الكم الأيسر لقمصه في عصبية و يطالع ساعته... بقيت ثلاثون دقيقة على فترة تناول القهوة وساعتان لاستراحة الغداء وسبع ساعات لنهاية الدوام... وعلى بعد صفين تطالع بينا (Pena) تاريخ اليوم على تقويم معلق قرب موقع عملها، ارتسمت على وجهها ابتسامة وقالت - غدا يوم صرف الرواتب.

يؤدي هؤلاء العمال عملهم على طاوولات طويلة.. يكررون نفس العمليات مئات المرات كل يوم من الساعة الثامنة صباحا حتى الرابعة والنصف مساء حيث يبدأ الخط في التوقف، وقد برمجت حياتهم مثل أجهزة الحاسب التي يقومون بتجميعها.

ومضت المجلة تقول، نظرا لقلة عدد العاملين الراغبين في بناء مستقبل وظيفي من العمل في خط التجميع، فإن مؤسسة داتا بوينت تعاني من بعض مشكلات دوران العمل. و يفيد المديرون بأن العاملين يبقون في الوظيفة لفترة تصل إلى ثمانية عشر شهرا في المتوسط، مما يعنى ضرورة تعديل سرعة خط التجميع بين الفينة والأخرى للامانة العمال الجدد الأبطأ في العمل، أو كما عبر أحد المشرفين «أنهم يكسبون ما يريدون من مال و يذهبون لحالهم»، أو أنهم يستفيدون من فرص التدريب والتطوير المختلفة بالشركة. وربما ينتقلون إلى وظائف أعلى داخل الشركة نفسها.

إن أغلب الناس لا يجدون العمل في خط التجميع ممتعا، أو مجزيا، أو متحديا لقدراتهم. ومع ذلك يوفر خط التجميع نوعا من راحة البال، حيث تعرف أنك ستؤدي نفس العمل الذي أدته اليوم. وهناك، في الواقع، بعض الناس الذين يبحثون عن مثل هذا العمل حيث الحد الأدنى من المشاحنة وضمان الراتب، وليس هناك قرارات جريئة تتخذ أو مسؤوليات صعبة، كما لا توجد حوافز حقيقية للعمل بجِد أكثر.

يتضمن هذا الموقف والمواقف الأخرى العديدة التي يواجهها المديرون يوميا مسائل في صميم دراسة وتطبيق السلوك التنظيمي. لماذا يتصرف الناس بالصورة التي يتصرفون بها؟ ما الذي يسبب الأداء الجيد والأداء المنخفض؟ لم يكون معدل دوران العمل والغياب عاليا؟ تتوقف الإجابة عن هذه الأسئلة والأخرى المماثلة لها على معرفة مفهوم الدافعية.

سيتم اتباع تسلسل النظرية ثم البحث فالتطبيق لدراسة الدافعية في فصلين متتابعين في هذا الكتاب. وسنتناول في هذا الفصل النظريات الأولى للدافعية. تلك النظريات التي نطلق عليها مصطلح نظريات المحتوى، فيما يتناول الفصل الخامس نظريات الدافعية المعاصرة - التي نسميها بنظريات النسق (Process Theories). وسنبدا عرضنا بنظرة على نموذج أساس للدافعية.

دراسة الدافعية :

هناك، على الأقل ثلاثة أسباب رئيسية لظهور الدافعية كموضوع رئيسي جدير بالاهتمام :
أولاً، لقد فرضت القوى الخارجية المتعاظمة للتنافس المحلي والعالمي والظروف الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والحكومية على الإدارة ضرورة التطور واكتساب أساليب وطرق جديدة لرفع مستويات الكفاءة والفعالية التنظيمية، أو المحافظة عليها على أقل تقدير. ويتطلب ذلك حسن استغلال كل موارد المنظمة المالية والمادية والبشرية^٢.

ثانياً، و يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسبب الأول، الاهتمام المتعاظم بالعلاقة بين الموارد البشرية للمنظمة والتطور والنمو على المدى الطويل. وقد كانت المنظمات تنظر إلى مواردها البشرية على أساس أنها معين لا ينضب. ويمكن أن تحدث فيه تغييرات مستمرة وذلك لتوافر العرض الذي لا ينتهي من الأشخاص المؤهلين. وتتزايد الآن درجة الاهتمام التي يوليها المديرون لتطوير وتحفيز قوة عمل فاعلة في كل مستويات المهارة والمحافظة عليها باستخدام استراتيجيات، مثل: تصميم الوظائف والإدارة بالأهداف وتنمية المهارات.

أخيراً، طرأ على نظرة الناس في العمل تغيير كبير، فقد كانت مدارس الإدارة القديمة تنظر إلى العامل باعتباره «ترساً صغيراً في عجلة كبيرة» ويتم تحفيزه بالمال فقط. وكما سنشير لذلك، فإن العاملين يتم حفزهم للأداء بعوامل عديدة ومختلفة تشمل التحدي في الوظيفة، والانجاز، والتقدم، والمال^٣.

إجمالاً، لعله أصبح واضحاً لماذا يبقى موضوع الدافعية واحداً من أهم الموضوعات في مجال السلوك التنظيمي والأداء. فالنظرة إلى العامل كمورد غير محدود ويمكن تحفيزه بوسائل مادية أو اقتصادية، نظرة ساذجة. وكل ما يحتاجه المديرون هو معرفة الأساليب التي تساعد على الحصول على الموارد البشرية القيمة وتحفيزها والاحتفاظ بها.

تعريف الدافعية :

يرجع مصطلح الدافعية (Motivation) إلى الأصل اللاتيني للكلمة (Movere) التي تعني «تحرك». على أن هذا التعريف محدود لا يصلح لشرح عملية الدوافع البالغة التعقيد.

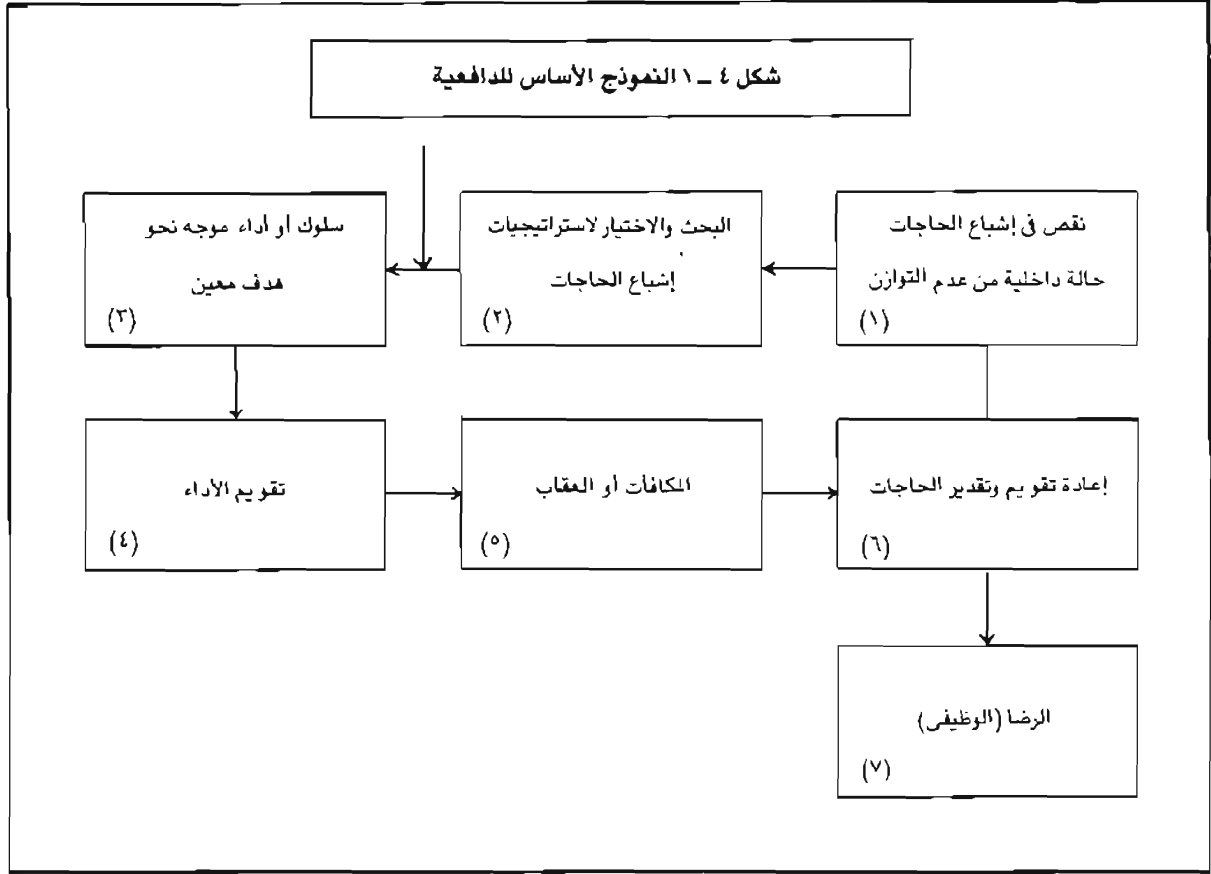
لقد قام واضعو نظريات الدافعية بتطوير وجهات نظر مختلفة بعض الشيء حول الدافعية تركز على مفاهيم مختلفة. وعموماً، أدت وجهات النظر المختلفة حول الدافعية إلى ثلاثة استنتاجات مختلفة :

- ١ - يجب أن يركز تحليل الدافعية على عوامل تثير أو تحرك نشاطات الشخص؛
- ٢ - تتوجه الدافعية توجهاً عملياً أو إجرائياً فتتعلق بالاختيار والاتجاه والأهداف^٤.
- ٣ - تختص الدافعية أيضاً بكيفية ابتداء السلوك واستمراره أو إيقافه، ونوعية رد الفعل الذاتي الموجود في الفرد أثناء هذه العملية^٥.

تصلح هذه الاستنتاجات كأساس لنقاشنا للنظريات المعاصرة للدافعية.

نموذج أساس للدافعية :

اعتماداً على تلك الاستنتاجات، نستطيع أن نقدم نموذجاً أساسياً للدافعية يتضمن مفاهيم الحاجات والدوافع، والأهداف والحوافز. وتتمثل الخطوة الأولى في تطوير النموذج الأساس للدافعية في إيجاد علاقة لهذه المتغيرات في إطار عمل متتابع أو متوال كما هو موضح بشكل (٤-١)، الذي نستخدمه أساساً لتناول المناهج المختلفة للدافعية.



يعرض النموذج، الدافعية كعملية متعددة الخطوات.

أولاً : تؤدي إثارة الحاجة إلى حالة من عدم التوازن (أي توتر) في داخل الفرد الذي يحاول تخفيفه من طريق السلوك.

ثانياً : يبحث الفرد و يختار استراتيجيات لإشباع تلك الحاجات.

ثالثاً : ينشغل الفرد في سلوك موجه نحو هدف أو في عمل ما لتحقيق الاستراتيجية المختارة. وتتدخل القدرة، وهي خاصية فردية هامة، بين اختيار السلوك، والسلوك الفعلي، وذلك لوجود احتمال بأن يكون للأفراد - أو قد لا يكون لهم - الخلفية اللازمة (أي القدرة أو المهارات أو التجربة أو الأساس المعرفي) لتحقيق هدف مختار محدد (كان يصير رئيساً لشركة ATZT، مثلاً، في عمر مبكر).

رابعاً : يجري تقويم للأداء بواسطة الفرد (أو آخرين) يتعلق بنجاح أدائه في تحقيق الهدف. وعادة ما يتم تقويم الأداء الموجه نحو إشباع حاجة تنمية الشعور بالاعتزاز بالعمل من قبل الشخص نفسه. أما السلوك الموجه نحو إشباع حاجة مالية (مثل علاوة الجدارة)، من جهة أخرى، فيتم تقويمه بواسطة شخص آخر (المشرف مثلاً).

خامساً : تمنح المكافآت أو الجزاءات، اعتماداً على نوعية تقويم الأداء. وأخيراً، يقوم الفرد بتقدير مدى إشباع السلوك والمكافآت للحاجة الأصلية. فإذا أشبعت دورة الدافعية هذه الحاجة، فهناك حالة من التوازن أو الرضا فيما يتعلق بتلك الحاجة المعينة. أما إذا بقيت الحاجة دون إشباع، يتم تكرار دورة الدافعية ربما مع اختيار سلوك مغاير.

لننظر مثلاً إلى مهندس مدني عهد إليه بتصميم وإنشاء مصفاة بترول. وبما أن المهندس قد عمل مع الشركة لعدة سنوات، فانه يرغب أو يحتاج إلى الترقية إلى وظيفة مدير مشروع (نقص أو إثارة الحاجة). وتتوافر عدة طرق لإشباع هذه الحاجة تشمل الأداء الممتاز، أو الحصول على درجة علمية عالية، أو طلب الترقية مباشرة، أو الانتقال إلى شركة أخرى (بحث للاستراتيجيات). قرر

المهندس أن يتفوق في هذا المشروع كاستراتيجية لتحقيق الحاجة (اختيار استراتيجية). وبما أنه يعرف أن لديه القدرة اللازمة للتفوق في الأداء، فقد ظل يعمل بجد في اتجاه إتمام مهمته بنجاح (القدرة والأداء الموجه نحو هدف معين). بعد اكتمال المشروع، يتم تقويم أداء المهندس من قبل رئيسه المباشر (تقويم الأداء) وتكون النتيجة هي الحصول على الترقية لوظيفة مدير مشروع (مكافأة أو حافز). ونظراً لاشباع الحاجة الأصلية للترقية فإن مهندسنا في حالة توازن (رضا) فيما يتعلق بهذه الحاجة المحددة. وقد تظهر حاجات أخرى فيما بعد لتبدأ الدورة من جديد.

يصلح هذا النموذج إطاراً للمناقشة المبدئية لنظريات الدافعية. وستقوم في نهاية الفصل بإعادة تقويم النموذج وعرض تطوُّر له.

النظريات القديمة للدافعية :

تستند أغلب نظريات الدافعية – قديمها وحديثها – على مبدأ المتعة الذي يقول : إن الأفراد يتصرفون بالطريقة التي تحقق لهم المتعة، وتقلل من الشقاء. ويرجع هذا المفهوم إلى فلاسفة الإغريق الأوائل، وظهر أخيراً في أعمال لوك وميل وبنثام^٢ (Locke, Mill and Bentham). وبالرغم من أن هذه النظرة الفلسفية قد وفرت بعض الأسس لمعرفة الأسباب التي تدفع الأفراد للتصرف بالطريقة التي يتصرفون بها، إلا أنها لم توفر إطاراً لفهم سبب اختيار الناس لنمط معين من السلوك دون الآخر.

بدأ الموضوع الأساسي لنظرية الدافعية في التحول من المدخل الفلسفي إلى مدخل نفسي وإداري بدرجة أكبر عند نهاية القرن الماضي. وقد حاولت النظريات التي نشأت، تفسير سلوك الأفراد من خلال دراسة المتغيرات التي ركزت على الفرد والموقف أو الحالة التي يتفاعل فيها الفرد.

وقد وصفت النظريات الأولى للدافعية الإدارية (١٩١٠-١٩٦٠) بأنها نماذج إرشادية: لأنها تدل المديرين على كيفية تحفيز موظفيهم. ونناقش هنا اثنين من هذه المناهج :

الإدارة العلمية :

لقد أطلق على مدخل الدافعية الإدارية الذي تم تطويره من أعمال فريدريك تيلور مصطلح الإدارة العلمية. وقد تناول مدخل تيلور للدافعية دراسة وتصميم العمل بصورة تزيد من كفاءة العامل.

يقوم إطار منهج تيلور على عدد من الحثثيات حول الفرد في محيط العمل وهي :

- ١ - أن مشكلة عدم الكفاءة هي مشكلة الإدارة وليست مشكلة العامل.
 - ٢ - للعمال انطباع زائف في أنهم إذا أدوا العمل بسرعة فستستغنى الإدارة عنهم و يصبحون عاطلين.
 - ٣ - للعمال ميل طبيعي للعمل بأقل من طاقاتهم.
 - ٤ - من مسئولية الإدارة توفير الأفراد المناسبين للعمل المعين وتدريبهم على أكثر الوسائل كفاءة لأداء أعمالهم.
 - ٥ - يجب ربط أداء الموظفين مباشرة بنظام الأجور أو بحافز فوري أو نظام الأجر بالقطعة.
- وبعبارة أخرى، اعتقد تيلور أن كفاءة الموظف ستتحسن بدرجة كبيرة بتحفيز العاملين عن طريق نظام الأجر بالقطعة ، وتصميم العمل بصورة تتيح الاستفادة من «الطريقة الوحيدة المثلى». وتتعلق أهم المشكلات الأساسية لمدخل تيلور، من زاوية الدافعية، بافتراضاته السطحية حول طبيعة الدافعية البشرية. وبالتحديد فإن العامل يتم تحفيزه للعمل بمزيد من المال. وقد أشارت الدراسات الحديثة إلى أن العاملين يسعون إلى إشباع حاجات عديدة في موقع العمل – الحاجة إلى الأمان، الانجاز الاجتماعي، والوظيفة التي تتحدى قدراتهم – وأنهم سيستجيبون لحوافز متنوعة، بما فيها الأجر، بزيادة الانتاجية.
- بدأ المديرون، في محاولة للتغلب على تلك المشكلات، في إعادة النظر في الافتراضات، وعمليات الدافعية، وفي دراسة واستحداث طرق مختلفة لزيادة الانتاج، وتوفير بيئة ملائمة لوظائف مأمونة لعمالهم. وما زالت الأمور تمثل جانبا رئيسيا لأساليب الدافعية في المنظمات. على أن المديرين قد التفتوا إلى جوانب أخرى مثل أسلوب القائد وطبيعة العمل، ونظم المزايا الأخرى، كعوامل محتملة تؤثر على دافعية البشر.

حركة العلاقات الانسانية :

بعد أن تمت تجربة مدخل الإدارة العلمية من قبل كثير من المنظمات اكتشفت أعداد متزايدة من المديرين أن لهذا الأسلوب عيوباً عديدة في محيط العمل، وعلى وجه التحديد هناك عيبان ظاهران هما :

(١) من الخطأ النظر إلى كل العاملين على أساس أنهم كسالى و يحتاجون إلى الإشراف الدقيق والمستمر، ولا يتم حفزهم إلا بالمال. فمن الممكن أن يحدد المديرون عدداً من العاملين ليسوا مبادرين للعمل ذاتياً فقط، بل إنهم يعملون بفاعلية دون حاجة للإشراف المستمر.

(٢) يدفع العاملون لأداء أعمالهم بوساطة عوامل أخرى غير المال، مثل صفة التحدى في الوظيفة والتفاعلات المشبعة مع زملاء العمل والتقدير والانجاز واحتمالات التطور والنمو الذاتى. لقد تطور التسليم بالفرد والجماعة وظروف العمل كعوامل مؤثرة في مستوى دافعية العامل إلى ما يعرف بحركة العلاقات الانسانية^{١٠}.

تميزت حركة العلاقات الانسانية بعدد من القواعد أو الأساليب التى أعدت لمساعدة المديرين في تحفيز ودفع العاملين، وتركز مجموعة الأساليب هذه على ثلاثة نشاطات إدارية رئيسية :

(١) تشجيع العاملين على المشاركة في القرارات الادارية.

(٢) إعادة تصميم الوظائف بطريقة توفر قدراً أكبر من التحدى لقدرات العاملين ومن المشاركة في نشاطات المنظمة.

(٣) تحسين تدفق الاتصال بين الرئيس والمروسين.

لقد كان ماكغروفر من أبرز المساهمين في حركة العلاقات الانسانية، فقدم في أعماله الأساسية، مجموعتين من المعتقدات حول السلوك الانسانى، توجد عند المديرين وهما نظرية (X) ونظرية (Y)^{١١}. وتمثل النظرية الأولى الأسلوب التقليدى في الإدارة و يتميز بالافتراضات الأساسية التالية حول الانسان :

١ - للانسان العادى كراهية متأصلة فيه للعمل و يتجنبه بقدر الامكان.

٢ - بسبب هذه الخاصية، يلزم أن يرغم معظم الناس و يضبطوا و يوجهوا أو يهددوا بالعقاب، ليبدلوا الجهد المناسب لانجاز الاهداف التنظيمية.

٣ - يفضل الانسان العادى أن يتم توجيهه، و يبتغى تجنب المسؤولية، ولديه طموح محدود نسبياً و يطلب الأمن فوق كل شئ^{١٢}. اما نظرية (Y) فانها تستند على افتراضات مختلفة تماماً.

١ - إن بذل الجهد الجسمانى والعقلى أمر طبيعى مثل اللعب أو الراحة.

٢ - إن الضبط الخارجى والتهديد بالعقاب ليسا الوسيلتين المنفردتين لجذب الجهد نحو الاهداف التنظيمية. وسوف يمارس الناس التوجيه الذاتى، وضبط النفس في خدمة الاهداف التى التزموا بها.

٣ - الالتزام بالاهداف ينتاج للمكافآت المرتبطة بانجازها.

٤ - يتعلم الانسان العادى، تحت الظروف المناسبة، ليس فقط قبول المسؤولية بل البحث عنها.

٥ - إن المقدرة على التخيل والابداع والابتكار في حل المشكلات التنظيمية موزعة بصورة شاملة على كل السكان.

٦ - إن الامكانيات الفكرية للانسان العادى لا تستغل إلا بصورة جزئية في ظل ظروف الحياة الصناعية الحديثة^{١٣}.

لقد كانت نظرية (X) أحد التطبيقات الادارية المستحسنة إلى حد معين قبيل ظهور حركة العلاقات الانسانية. وقد أدرك كثير من المديرين الممارسين أن التسليم الكامل بالافتراضات حول السلوك البشرى في محيط العمل مازال مشكوكاً فيه وغير مقبول جزئياً، وذلك من خلال الدراسات السلوكية السابقة والتسليم المتعاضم بالمفاهيم ذات التوجه السلوكى. وعلى العكس من ذلك فإن التسليم بمدخل نظرية (X) بمبادئها المتعلقة بالمشاركة والاهتمام بمعنويات العاملين، قد شجع المديرين على ممارسة نشاطات مثل :

(١) تفويض السلطات فيما يتعلق بكثير من القرارات.

(٢) توسيع واثراء وظائف العاملين بجعلها أقل رتابة وتكرارية.

(٣) زيادة التنوع في النشاطات والمسئوليات.

(٤) تحسين درجة تدفق الاتصال داخل المنظمة.

شكل ٤ - ٢ مداخل للدافعية

| النوع | الخصائص | النظريات | أمثلة إدارية |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| المحتوى | تتعلق بعوامل تثير أو تحرك أو تبتدر السلوك المدفوع | ١ - نظرية التدرج الهرمى للحاجات ٢ - نظرية العاملين ٣ - نظرية (ERG) البقاء والانتماء والتطور | تتم الدافعية بإشباع حاجات الفرد والمركز والانجاز |
| النسق | لا تتعلق بعوامل تثير أو تحرك أو تبتدر السلوك فقط بل بتسلسل أو اتجاه أو اختيار الأنماط السلوكية | ١ - نظرية التوقع ٢ - نظرية العدالة ٣ - نظرية التعزيز ٤ - نظرية الهدف | تتم الدافعية من خلال توضيح مفهوم الفرد لمدخلات العمل ومتطلبات الأداء والمكافآت . |

لا يخلو هذا المنهج لدافعية الأفراد في المنظمات من قصور. فمثلا قدمت حركة العلاقات الانسانية معرفة محددة عن العوامل الأساسية للدافعية لدى الانسان -أى كيف يمكن تحفيز العاملين. كما أنها لم تأخذ في الاعتبار أن الافراد المختلفين يمكن دفعهم بطرق مختلفة تماما. زيادة على ذلك، يبدو أن هناك تركيزا شديدا على عمليات الجماعات غير الرسمية دون معرفة تعقيدات ديناميكية الجماعة. ويشير بعض النقاد إلى أن ما يصلح لمنظمة قد لا يصلح في منظمات أخرى. ولكن بالرغم من جوانب الضعف الرئيسية، فقد أثبت مدخل العلاقات الانسانية أنه ذو قيمة كبيرة ليس من خلال توفيره لا اتجاه جديد للتفكير والممارسة الادارية فقط بل وبالتاثير على العلماء السلوكيين والمديرين الممارسين، على السواء، للبحث عن طرق أفضل لفهم عملية الدافعية في المنظمات. فقد وفر التحرك تجاه المزيد من الدراسات الأساس لنظريات الدافعية المعاصرة.

المداخل النفسية للدافعية :

ظهر، في نفس الوقت الذى نشأت فيه حركة الادارة العلمية والعلاقات الانسانية تقريبا -مجال آخر من مجالات البحث في موضوع الدافعية. وقد تميز هذا المجال بتوجهه النفسى أكثر من تركيزه على النواحي الادارية، وقد مر بثلاث مراحل محددة هي نظرية الغريزة، ونظرية التعزيز، والنظرية الادراكية.

تقوم نظرية الغريزة، التى ظهرت في بداية القرن تقريبا، على أعمال فرويد وجيمس وماكدوقال. ويرتكز هذا المدخل على الاعتقاد بأن السلوك دالة لغرائز الانسان (الميول الذاتية الموروثة تجاه أنماط سلوكية أو تصرفات معينة) أكثر من كونه نشاطات واعية وعقلانية ذات هدف.

تم تحديد ودراسة عدد من الغرائز شملت غرائز: الحب، والخوف، والغيرة، وحب الاستطلاع، فيما نتجت عن الدراسات اللاحقة قائمة بالغرائز يصل عددها إلى الآلاف. وقد أدت هذه الحقيقة إلى ظهور انتقاد نظرية الغريزة، ضمن انتقادات عديدة، ينطوى على عدم وجود إطار أو نموذج مترابط لهذه النظرية يرشد الباحثين في أعمالهم. كما أن أعمال البحث الأخرى لم تفشل فقط في إيجاد ارتباط قوى بين الغرائز والسلوك بل أشارت إلى وجود عوامل أخرى، بخلاف الغرائز، ذات تأثيرات كبيرة على سلوك الشخص .

أدت هذه الملاحظة الأخيرة إلى نشوء نظرية التعزيز التى سبق عرضها بإيجاز في الفصل الأخير. إجمالا، تشير نظرية التعزيز إلى أن السلوك الحالى للشخص يتأثر بشدة بمعرفة نتائج الأنماط السلوكية أو النشاطات السابقة والمكافآت المرتبطة بتلك الأنماط السلوكية، أو النشاطات -وبعبارة أخرى فان السلوك مكتسب. وسنقدم عرضا مفصلا لنظرية التعزيز وعلاقتها بنظرية الدافعية في الفصل الذى يلي.

نشأ المدخل النفسى الثالث والآخر للدافعية في فترة الحرب العالمية الثانية تقريبا، و يتمثل في النظرية الإدراكية التى تؤكد أن السلوك ليس عاملا للعواقب والحوافز والتعزيز، بقدر ما هو نتيجة للمعتقدات والتوقعات المستقبلية للشخص. وتشير النظرية، التى استندت على أعمال باحثين مثل لوين وتولمان (Lewin and Tolman) إلى أن الناس يتخذون قرارات واعية ورشيده بشأن سلوكهم الحالى والمستقبلى على أساس ما سيحدث حسب اعتقادهم. وفي الواقع، ينظر للسلوك على أساس أنه موجه لهدف وخدمة أغراض معينة و يرتبط بما يعتقده الشخص حول العلاقات السببية. فإذا كان أحد المحللين الماليين، مثلا، يعتقد أن قدرته ومهارته تمكنه من إنجاز مشروع جديد و يتوافر له الوقت اللازم لاتمام هذا المشروع و يعرف أن أداءه سيكون مقبولا أو يكافأ عليه، فقد تكون لديه الدافعية ليعمل بمستوى عال من الأداء. وسنقوم بمناقشة النظريات الثلاث التى تقوم على الأساس المعرفى - نظرية التوقع، ونظرية العدالة، ونظرية الهدف - في الفصل التالى.

سنتناول في بقية هذا الفصل والفصل الذى يليه بحث نظريات الدافعية المختلفة. وقد صنفنا هذه النظريات، كما يوضح شكل (٤-٢) ولتبسيط النقاش، في مجموعتين رئيسيتين: نظريات المحتوى، ونظريات النسق. تركز نظريات المحتوى على عوامل تثير أو تبثّر السلوك المدفوع (الخطوتان الأولى والثانية في شكل ٤-١) فيما لا تتناول نظريات النسق، من جهة أخرى، إثارة السلوك المدفوع فحسب. بل والعوامل التى تحدد الاتجاه للسلوك المدفوع. وتتضمن هذه النظريات خطوات إضافية عديدة في شكل (٤-١) وتستند بوجه عام على النظريات النفسية التى تمت مناقشتها سابقا.

نظريات المحتوى :

تركز نظريات المحتوى لدافعية الفرد على السؤال التالى : ما الذى يثير أو يحرك أو يطلق السلوك؟ لقد توافرت الاجابات عن هذا السؤال من قبل مجموعة من منظرى الدافعية المختلفين في معرض نقاشهم لمفاهيم الحاجات أو الدوافع التى تحرك الناس والحوافز التى تدفعهم للتصرف بطريقة معينة. وتعتبر الحاجة أو الدافع خاصية ذاتية للفرد. فالجوع (الحاجة إلى الطعام) والوظيفة الثابتة (الحاجة إلى الأمان) يعتبران دافعين يحركان الناس، وقد يدفعانهم إلى اختيار نمط سلوكى، أو نوع معين من التصرفات. أما الحوافز، من جهة أخرى، فهى ظواهر خارجية ترتبط بالهدف أو الناتج النهائى الذى يأمل الإنسان تحقيقه من خلال تصرفاته. فالفرد يعطى قيمة للدخل الذى يحصل عليه من عمل يوم مستمر (الدافعية هنا بسبب الحاجة للأمان) وهذه القيمة أو الجاذبية هى الحافز.

إن نظريات المحتوى الثلاث الأوسع انتشارا والتى تم بحثها كثيرا هى نظرية «مازلو» لتدرج الحاجات، ونظرية «هيرز بيرج» ذات العاملين ونظرية «الدفير» للبقاء والانتماء والتطور (ERG). وقد حظيت هذه النظريات الثلاث باهتمام كبير في البحوث والدراسات والتطبيق الإدارى.

مدرج «مازلو» للحاجات :

تفترض نظرية «مازلو» للتدرج الهرمى للحاجات أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء بالرغبة في إشباع مجموعة من الحاجات الذاتية (الخطوة ١ في شكل ٤-١)^{١٢} و يستند إطار «مازلو» على ثلاثة افتراضات أساسية :

- ١ - البشر كائنات محتاجة من الممكن أن تؤثر احتياجاتها على سلوكها. و الحاجات غير المشبعة فقط هى التى تؤثر في السلوك، أما الحاجات المشبعة فلا تصبح دافعة للسلوك.
- ٢ - ترتب حاجات الإنسان حسب أهميتها أو تتدرج هرميا، فتبدأ بالأساسية (مثل الطعام والمأوى) إلى المركبة (مثل الذات والانجاز).
- ٣ - يتقدم الإنسان للمستوى التالى من الهرم أو من الحاجات الأساسية للمركبة فقط عندما تكون الحاجة الدنيا قد تم إشباعها، على الأقل بدرجة ضعيفة: أى أن الشخص العامل يركز أولا على إشباع الحاجة المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يتم توجيه السلوك المدفوع نحو إشباع حاجة إنجاز العمل بنجاح.

اقترح «مازلو» خمس فئات للحاجات تمثل ترتيب الأهمية بالنسبة للفرد. وقد تم تحديدها على هذا النحو :

(١) الفسيولوجية. (٢) حاجات السلامة والأمن. (٣) الحاجات الاجتماعية والانتماء. (٤) حاجات الذات والمركز والاحترام. (٥) تأكيد الذات، كما يبين شكل (٤-٣).

والحاجات الفسيولوجية هي الحاجات الأساسية للفرد كالحاجة إلى الطعام والشراب والمأوى والتخلص من الألم أو تجنبه. وتتمثل هذه الحاجات في مكان العمل في الاهتمام بالراتب، وظروف العمل الأساسية (مثل التدفئة والتكييف ومرافق توافر الطعام). وعندما يتم إشباع الحاجات الأولية أو الفسيولوجية للحد الأدنى، فإن حاجات المستوى الأعلى مباشرة (حاجات السلامة والأمن) تأخذ أهميتها كمعامل دافعة، و ينعكس ذلك في الحاجة للتحرر من التهديد والوقاية من الخطر والحوادث، وأمن البيئة. أما في مكان العمل، فيرى الأفراد هذه الحاجات على أساس أنها تتمثل في : ظروف العمل الآمنة، والزيادات في الراتب، والأمان الوظيفي، وقدر مقبول من المزايا الإضافية لتوفير حاجات الصحة والحماية والتقاعد.

عندما يتحقق الحد الأدنى من إشباع الحاجات الفسيولوجية، والسلامة والأمن تصبح الحاجات الاجتماعية هي السائدة. وتشمل هذه الحاجات الحاجة إلى إقامة علاقة صداقة وانتماء، والتفاعلات المرضية مع الآخرين. وترجم هذه الحاجات في المنظمات إلى الاهتمام بالتفاعل المتكرر مع زملاء العمل والإشراف المهتم بالعاملين، والقبول من الآخرين.

تركز حاجات المستوى التالي، حاجات تقدير الذات والمركز والاحترام، على حاجة احترام الذات، والاحترام من قبل الآخرين لانجازات الفرد، والحاجة إلى تنمية الشعور بالثقة بالنفس والاعتبار. ويحدث إشباع هذه الحاجات من خلال تحقيق أو إنجاز مهمة معينة بنجاح وتقدير الآخرين لمهارات وقدرات الفرد في أداء عمل مثير للاعجاب، واستخدام الألقاب البراقة (مثل مدير وكبير المحاسبين ومدير التمريض).

يتمثل أعلى مستوى في هرم الحاجات في تأكيد الذات، وهي الحاجة إلى أن يحقق المرء ذاته، وذلك بالاستفادة القصوى من القدرات والمهارات والامكانيات، و يسمى الأشخاص الذين تسيطر عليهم حاجة تأكيد الذات إلى البحث عن مهام تتحدى قدراتهم ومهاراتهم وتسمح لهم بالتطور واستخدام أساليب إبداعية وابتكارية وتوفر لهم فرص التقدم العام والنمو الذاتى.

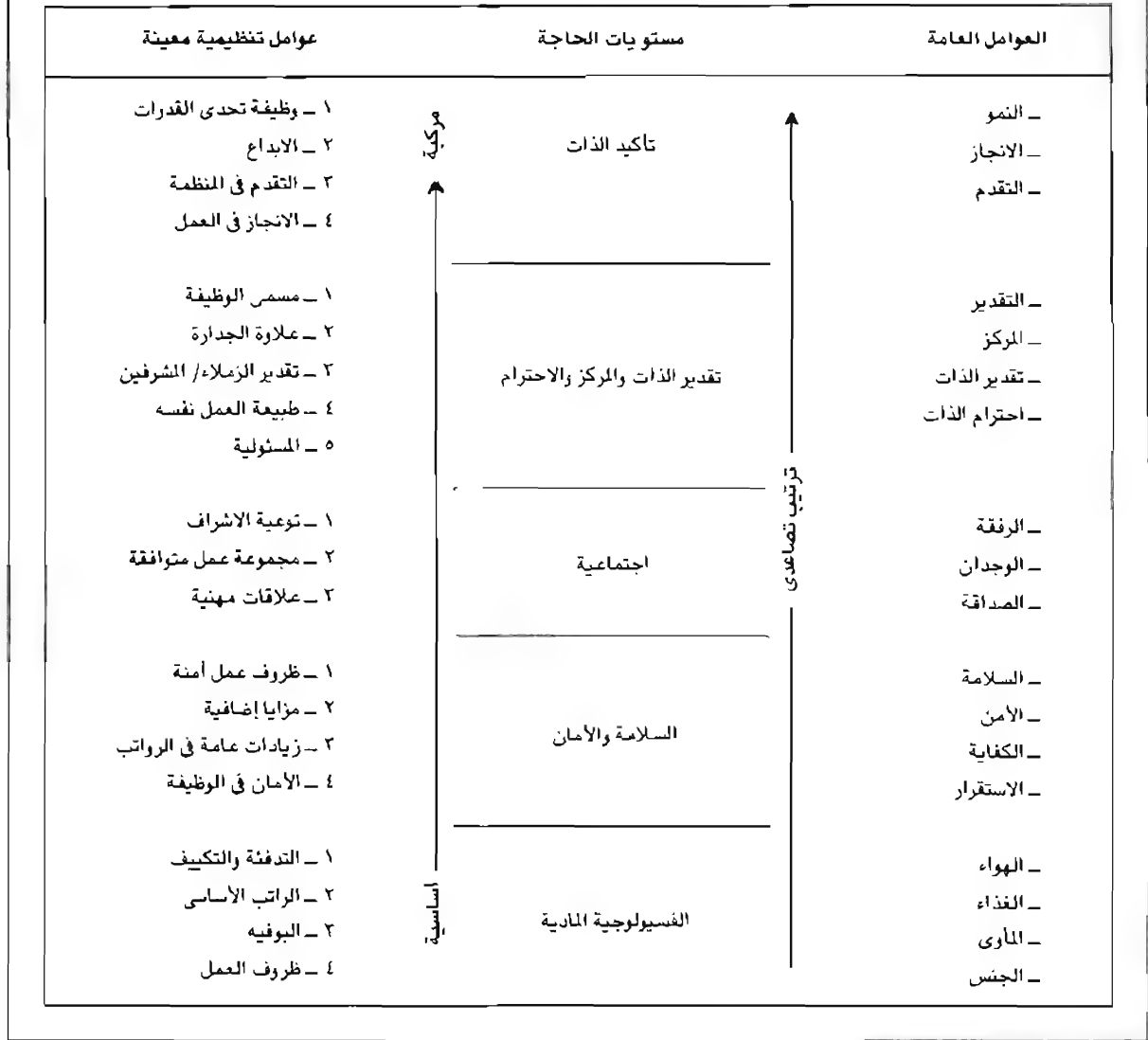
لشرح مفهوم «مازلو» نأخذ على سبيل المثال، الطالب الذى تخرج حديثا بدرجة علمية في النسوي في جامعة معتبرة بولاية بنسلفانيا، والذى عمل في وظيفة مبيعات في شركة للمنتجات الغذائية بكاليفورنيا. لقد حولت رحلة المقابلة الأولى وزيارة المتابعة لتحديد موقع السكن - اهتمامه عن الراتب الأساسى والسكن (حاجات فسيولوجية). ونظرا لأن لموظفنا هذا زوجة وطفلا صغيرا، فإنه يبحث عن معلومات تتعلق ببعض الجوانب مثل مظلة التأمين الصحى، واستخدام سيارة الشركة، وما إلى ذلك (حاجات السلامة والأمان). وقد أرضت المعلومات التى تم جمعها مع المناقشة الطويلة التى جرت مع رئيسه حول الأمان في الوظيفة، اهتماماته حول تلك العوامل، فيما أثبتت التفاعلات المستمرة مع رئيسه وزملاء العمل والعملاء أنها مرضية تماما (حاجات اجتماعية).

يركز موظف المبيعات، بمرور الزمن على إعطاء جهد أكبر في اتجاه أداء عمله بأقصى قدر ممكن من الفعالية حيث تمت ترويجه خلال ثلاث سنوات إلى رجل مبيعات أول، ومنح جائزة المبيعات السنوية للسنتين الماضيتين على التوالي (حاجات تقدير الذات والمركز والاحترام). و بمرور سنوات أخرى قليلة بدأ كبير موظفى المبيعات يحس بالقلق تجاه وضعه الوظيفي وأنه بحاجة إلى تعلم أشياء جديدة وحاجته للعمل في مشروعات جديدة مختلفة، ويحاول بوجه عام أن يبدع و يبتكر في عمله (الحاجة لتأكيد الذات). ونجد موظفنا في السنوات التى تلى في وظيفة جديدة تم إحداثها بمسمى مدير عام تطوير المنتج. وتشمل نشاطاتها الخارجية المشاركة الفاعلة في الشؤون المحلية، والأعمال الخيرية، إلى جانب اهتمام متجدد بصناعة الآلات الموسيقية الوترية في ورشته الخاصة.

يصالح هذا المثال لتوضيح مفاهيم «مازلو» الأساسية بأن الحاجات دافعة للسلوك وتدرج هرميا حسب الأهمية، من أساسية إلى مركبة، ويتوقف تصاعد هذا الترتيب الهرمى إلى أعلى على إشباع حاجات المستوى الأدنى.

وقد تم إجراء العديد من الدراسات حول نظرية الحاجات المتدرجة في المنظمات منذ ظهور النظرية وورود العديد من النتائج الهامة من حيث أثر الحاجات في الدافعية والرضا. فمديرو المستويات العليا، مثلا، لا يبدون اهتماما كبيرا بحاجات السلامة

شكل ٤ - ٢ مدرج «مازلو» للحاجات



والأمان، ويعطون أهمية كبيرة للحاجات العليا أكثر من مديري المستويات الأدنى^{١٤}. وقد يفسر البعض ذلك بأنه يتضمن تغيير المستقبل الوظيفي والتقدم^{١٥}. إلى جانب ذلك، تم اكتشاف تباين في مستويات الحاجة عند مقارنة المديرين العاملين في الشركات الصغيرة، بالمديرين العاملين في الشركات الكبيرة، والمديرين التنفيذيين بالاستشاريين، والمديرين الأمريكيين العاملين بالخارج بالمديرين الأجانب^{١٦}.

وهناك عدة ملاحظات ضرورية، على أي حال، لزيادة توضيح مدخل التدرج الهرمي للحاجات. أولاً، بالرغم من وجود بعض الأبحاث المشوقة والدعمة لهذا المدخل إلا أن هناك بعض النتائج التي طرحت عدداً من المسائل والانتقادات حول النظرية ومدى قابلية مستويات الحاجات الخمس للتطبيق. فمثلاً، كشفت معلومات متقاة جمعت من مديريين في شركتين مختلفتين عن وجود

سند محدود جدا لوجود تدرج هرمى للحاجات^{١٧}. وقد حددت تلك الدراسات مستوىين اثنين للحاجات، وليس خمسة مستويات : هما مستوى للحاجات البيولوجية ومستوى الحاجات الشاملة والتي تشمل الحاجات العليا.

يتمثل الانتقاد الثانى فى وجوب النظر إلى حاجات الفرد فى إطار ديناميكى. فحاجات الفرد متغيرة ومتقلبة باستمرار وذلك بسبب المواقف المختلفة التى يجد الناس أنفسهم فيها. فالمدبر الذى يكافح من أجل إشباع حاجات تقدير الذات والاحترام فى عمله، مثلا، قد يهتم بحاجات الأمن الوظيفى حينما تؤدى الظروف الاقتصادية السيئة إلى الاستغناء عن العاملين. وإنهاء خدماتهم. ثالثا، قد يكون هناك أكثر من مستوى لحاجات توجه سلوك الفرد فى وقت واحد، حيث يمكن أن يكافح مهندس المشروع، مثلا، لإشباع حاجة تأكيد الذات ويهتم - فى ذات الوقت - بحاجات السلامة.

أخيرا، توضع النظرية أن الحاجة التى أشبعت ليست عامل دفع. وبالرغم من أن ذلك قد يكون صحيحا بوجه عام، إلا أنه يصح أيضا عدم إمكانية إشباع حاجات الفرد تماما أو بصفة دائمة نتيجة لفعل واحد أو مجموعة أفعال. وكما أشرنا من قبل، فإن من طبيعة تلك الحاجات أن يتم إشباعها باستمرار إذا ما أريد للفرد أن يعمل بكفاءة^{١٨}. فإذا كان هناك عدد من الحاجات الفاعلة فى وقت واحد، فذلك يناقض فكرة إشباع الحاجة الذى يحدث فى نظام التدرج الثابت للحاجات.

السلوك فى المنظمات

دافعية المديرين المسرحين من العمل :

وجد كثير من مديري المنظمات الكبرى أنفسهم عاطلين عن العمل فى بداية ومنتصف الثمانينيات إما بسبب إعادة تنظيم الصناعة، أو بسبب الظروف الاقتصادية السائدة أو لعوامل تنظيمية. وقد تساءل علماء الإدارة طويلا عن العوامل التى تحفز الرجال والنساء خلال فترات البطالة هذه : هل يقبل مثل هؤلاء المديرين أى وظيفة تصادفهم وتشبع لديهم حاجات السلامة والأمان، أم أنهم سيبحثون طويلا عن الوظائف التى تلائم مهاراتهم وقدراتهم وحاجات الانجاز لديهم. أم أنهم سينحون منحى آخر؟ تشير بعض البيانات التى ظهرت، بالرغم من عدم اكتمالها، إلى أن العديد من المديرين العاطلين عن العمل قد تحولوا إلى وظائف مؤسسات صفرى. ومنهم من قام بتأسيس النشاط فى بعض هذه المؤسسات :

- عندما عرضت دوبرونت على كه لين (Keh Lin) - ٤٢ عاما - التقاعد المبكر فى عام ١٩٨٢، قبل المهندس المتمرس ذلك العرض فوراً، وتحول إلى أعماله فى مجال العقارات ، التى كان يمارسها لبعض الوقت وأسس شركة انترناشونال انتر برايزز التى تقوم بتسويق بيوت قضاء العطلات.
- تسلم وليام سبون (William Spoon) مستحقات خدمته التى استمرت ثلاثين عاما مشرفا على المعارض التجارية لشركة كوداك. وبدأ بها مشروعا خاصا يساعد المؤسسات الأخرى على إقامة معارض تجارية لها.
- أنشأ توماس هارلان (Thomas Harlan) مؤسسة هارلان وشركاه التى تباع منتجاتها لمصانع معدات الفضاء. والمعدات الإلكترونية التى طلبت ذلك من قبل بالاستفادة من عقود الشركات حينما كان يعمل مديرا للمبيعات بشركة دوبرونت. لبعض المديرين الدافع للدخول فى مجالات أخرى. فقد استغل توماس ماكلوهلن (Thomas McLaughlin) جزءا من مكافأة نهاية خدمته، التى دامت اثنين وعشرين عاما مع شركة بيت لحم للحديد، فى تعلم أداء التعليقات، ويعمل الآن فى الاعلانات التجارية والأشرطة فى مجال الصناعة.

أماندا بنيت : "Laid off Managers of Big Firms Increasingly Move to Small Ones" WSJ, July, 25, 1986, p. 17.

وبالرغم من أن كثيرا من نتائج البحث الحالية فشلت فى تأكيد مدخل تدرج الحاجات وشككت فى وضوحه الفكرى فى ذات الوقت، فما زال يجد قبولاً حسناً لدى المديرين؛ إذ أن النظرية بسيطة وذات علاقة وأهمية للمديرين لأن الحاجات الفردية، مهما كان تعريفها، عوامل هامة وخطيرة فى فهم السلوك^{١٩}.

نظرية هيرز بيرج ذات العاملين :

توجد نظرية أخرى شائعة للدافعية، ذات صلة وثيقة بنظرية مازلو لتدرج الحاجات، اقترحها هيرز بيرج^{١٠}. وقد صادفت هذه النظرية، التي يطلق عليها نظرية العاملين أو نظرية الدافعية والوقاية، قبولا وتطبيقا واسعا النطاق من قبل المديرين المهتمين بدافعية موظفيهم.

تم إجراء البحث الأصلي الذي استخدم في تطوير هذه النظرية باختيار مائتي محاسب ومهندس، وباستخدام طريقة الأحداث الجوهرية في جمع البيانات. وقد استخدم هيرز بيرج إجابات المقابلات لأسئلة مثل: «هل يمكنك أن تصف بالتفصيل (حالتك) عندما تحس بالرضا التام بوظيفتك؟» و «هل يمكنك أن تصف، بالتفصيل، شعورك بعدم الرضا بوظيفتك؟». وقد كانت النتائج التي تم التوصل إليها من منهجية هذا البحث متسقة تماما عبر مفردات البحث المختلفة. (شكل ٤-٤)

فقد انعكست المشاعر الطيبة عن الوظيفة في التعليقات الخاصة بالمحتوى وخبرات الوظيفة (مثل أداء عمل جيد أو شعور بالإنجاز والتحدى)، فيما تم ربط المشاعر السلبية حول الوظيفة بالعوامل المحيطة أى تلك العوامل المحيطة، وليس تلك التي تدخل في الوظيفة مباشرة (مثل الراتب وظروف العمل). وقد كشفت هذه الطريقة عن نوعين متميزين من عوامل الدافعية هما : عوامل الرضا، وعوامل عدم الرضا. وقد تمخضت عن أبحاث هيرز بيرج نتيجتان محددتان :

١ - أن هناك مجموعة من الظروف الخارجية للوظيفة التي ينتج، في حالة عدم وجودها، عدم الرضا عند العاملين، ولا يعنى وجودها بالضرورة وجود دافعية لدى العاملين. هذه الظروف هي عوامل عدم الرضا، أو العوامل الصحية لأنها ضروية لعدم حدوث حالة من عدم الرضا على الأقل. وترتبط هذه العوامل ببيئة ومحيط الوظيفة وتسمى عوامل عدم الرضا (Dissatisfiers) وتشمل :

- | | |
|---------------------|--------------------------------------------------------------|
| أ - الأمان الوظيفي. | هـ - سياسات الشركة. |
| ب - الراتب. | و - نوعية الإشراف الفنى. |
| ج - ظروف العمل | ز - نوعية العلاقات الشخصية بين الزملاء والمشرفين والمرؤوسين. |
| د - المركز. | ح - المزايا الإضافية |

٢ - هناك مجموعة من الظروف الداخلية للوظيفة تساعد على إيجاد مستويات من الدافعية يمكن أن تفضى إلى مستوى جيد من الأداء، فإذا لم تتوافر هذه الظروف، فلن ينتج عن ذلك شعور بعدم الرضا. وتتعلق هذه الجوانب بمحتوى الوظيفة ويطلق عليها اسم عوامل الرضا وتشمل :

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| أ - الإنجاز | د - المسؤولية. |
| ب - التقدير | هـ - التقدم في الوظيفة. |
| ج - مهام العمل نفسه | و - النمو والتطور الذاتى. |

وكما يوضح شكل (٤ - ٥) فقد قام هيرز بيرج بتقليص مستويات «مازلو» الخمسة للحاجات إلى مستويين للتحليل، تقابل فيهما العوامل الصحية حاجات المستويات الدنيا عند «مازلو» (مثل الحاجات المادية، وحاجات السلامة، والحاجات الاجتماعية). وهذه العوامل في الأساس عوامل وقائية تساعد في تخفيض حالة عدم الرضا. فإذا غابت العوامل الصحية عن مكان العمل، فستكون النتيجة وجود مستويات عالية من عدم الرضا، أما إذا كانت موجودة فتنشأ حالة «يكون مستوى عدم الرضا فيها صفراً (Zero Dissatisfaction)» أو درجة الحياد. فالعوامل الصحية (أو عوامل البيئة المحيطة بالوظيفة) لا تدفع الأفراد إلى أداء أفضل في حد ذاتها.

شكل ٤ - ٤ العوامل التي تؤثر على الاتجاهات نحو العمل

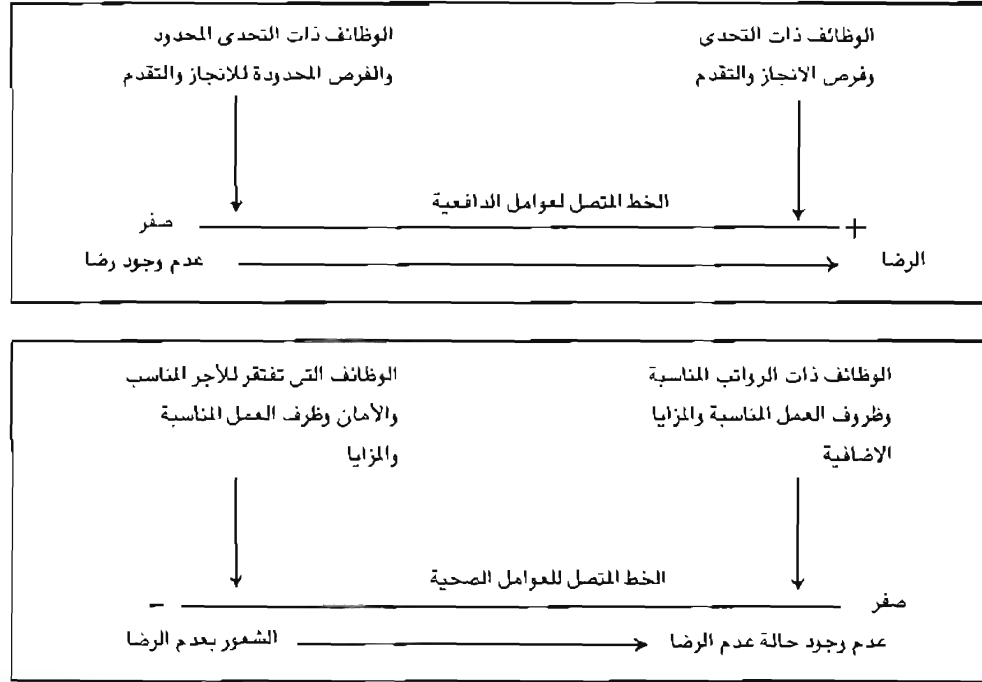


اعيد طبعها بأذن من :

The Harvard Business Review; "One More Time: How Do You Motivate Employees?"; By Fredrick Herzberg (Jan/Feb, 1968).

تعاادل عوامل الدافعية (Motivators) أو عوامل الرضا (Satisfiers) المستويات الأعلى للحاجات عند «مازلو» وهي العوامل المتعلقة بمستوى الوظيفة والتي تدفع الأفراد إلى الأداء. وطبقا لهيرز بيرج، فإن جوانب معينة فقط مثل الوظيفة التي تتحدى القدرات والتقدير للأداء الجيد، وتوفير فرص الترقى والنمو والتطور، هي التي تعمل على ترعرع السلوك المدفوع.

شكل ٤ - ٥ نظرية العوامل الدافعة والصحية لهيرز بيرج



ولناخذ عمال خط التجميع في مؤسسات صناعية مختلفة مثالا. لقد ظلت هذه المؤسسات ولفترة طويلة تعاني من مشكلات حادة تتعلق بالدافعية لدى العاملين، تمخضت عنها نتائج سلبية مثل المعدلات العالية في دوران العمل والتغيب والشكاوى وانخفاض الانتاجية. ولمواجهة هذه المشكلات، أنشأت كثير من هذه المؤسسات برامج لمزايا إضافية باهظة التكلفة، وزيادات كبيرة في الرواتب، وبرامج موسعة للضمان الوظيفي والأقدمية. إلا أن مشكلات الدافعية ظلت كما هي بالرغم من وجود هذه البرامج الكبرى.

تركز هذه التفاعلات الإدارية، في الإطار الذي قدمه هيرز بيرج، في المقام الأول على العوامل المحيطة بالوظيفة، والتي أدت إلى وصول الأفراد إلى النقطة الافتراضية «نقطة الصفر» من الدافعية. وتتنبأ نظرية العاملين بأن التحسن الذي يطرأ على مستوى الدافعية لا يظهر حينما تركز الإدارة على العوامل المحيطة بالوظيفة فقط بل وعلى الوظيفة نفسها أيضا. ومن الممكن أن يحدث ذلك بالتخلص جزئيا من الملل والتكرار المرتبطين بأغلب الأعمال في خطوط التجميع وإنشاء وظائف ترفع من مستويات التحدي في الوظيفة والفرص التي توفر الشعور بالانجاز والتقدم والنمو والتطور الذاتي. وسنتناول هذا الموضوع بتفصيل أكثر في الفصل السادس.

لقد حظيت نظرية هيرز بيرج ذات العاملين - مع النظريات العاصرة للدافعية - بكثير من اهتمام العلماء السلوكيين. وكما هو

متوقع، فقد وردت نتائج مؤيدة وأخرى غير مؤيدة لتلك النظرية إذ أوضح البحث بصورة مختلفة ما يلي :

(١) قد يسبب عامل معين (مثل الراتب) الشعور بالرضا في إحدى العينات، فيما يسبب شعورا بعدم الرضا في عينة أخرى.

(٢) الشعور بالرضا أو عدم الرضا قد يكون نتاجا لعمر العامل ومستواه في التنظيم.

(٢) الأفراد قد يخلطون ما بين سياسة الشركة وأسلوب الاشراف مع قدرتهم الخاصة في الأداء ، كعوامل مسببة للشعور بالرضا أو عدم الرضا.

وبالرغم من الاسهام الكبير الذى قدمه هيرز بيرج ، إلا أن نظرية العاملين قد لاقت انتقادا لعدد من الأسباب . يتعلق الانتقاد الأساسى بالمنهج المستخدم فى إنشاء النظرية . فاستخدام طريقة الأحداث الجوهرية ، والتي تتطلب أن ينظر الأفراد إلى أنفسهم على أساس ماضيهم ، لا تعد مناسبة للتعبير عن عوامل أخرى (قد يكون لها تأثيرها) . كما أن هناك ميلا لذكر آخر الأحداث المرتبطة بالتجربة العملية للفرد فى هذه المنهجية ، وبالتالى ، فهي تتجه إلى تجاهل أو إضعاف أثر الأحداث الماضية والتي يمكن أن تكون لها نفس أهمية الأحداث القريبة . وتتعلق النقطة المنهجية الثانية بطبيعة البيئة الأصلية التى استخدمها هيرز بيرج . وقد تساءل النقاد عما إذا كان من الممكن تعميم نتائج عينة محدودة (أى المحاسبين والمهندسين فى بتسبيرج) ، على مجموعات مهنية أخرى . فقد تختلف التقنية والبيئات المحيطة لمجموعتى الدراسة عن مجموعات أخرى ، مثل الممرضات أو مندوبى البيع أو السكرتيرات فى بقية المناطق الأخرى للبلد .

ويضاف إلى ذلك انتقاد ، هو أن اهتماما قليلا جدا وجه إلى اختبار مدلولات النموذج بالنسبة للدافعية والسلوك^{٢٣} - أى أن التركيز كان على «الرضا» وليس على الدافعية الفعلية للموظف . وكما رأينا فى شكل ٤ - ١ (وسنعرض عما قريب فى نظريات أخرى للدافعية) ، فإن الرضا والدافعية جانبان مختلفان . فالدافعية ترتبط عادة بالسلوك الموجه لهدف معين (الصدوق رقم ٢ فى الشكل ٤ - ١) بينما الرضا اتجاه ينتج عن السلوك الموجه نحو هدف معين .

أخيرا ، وربما يكون الأهم ، تعجز النظرية ذات العاملين أن تأخذ فى الاعتبار الفروق بين الأفراد . ويفترض مدخل هيرز بيرج أساسا أن العاملين يتمثلون فى استجاباتهم لبيئة العمل ، فيما يكشف التقصى الدقيق للأفراد من حولنا أن بعضهم ، على وجه العموم ، يتفاعل أو يستحث بوساطة الوظائف التى تتضمن التحدى ، وتتيح فرصا للإنجاز والتقدم وغيرها . ومن جهة أخرى هناك آخرون على قدر متساو من إثارة الدوافع لديهم عن طريق المال والأمان الوظيفى . وغالبا ما تنتهى محاولة إثارة دوافع العاملين عن طريق عوامل محتوى الوظيفة إلى إحراز نجاح جزئى فقط فى هذا الاتجاه .

وبالرغم من تزايد الانتقادات حول جوانب أساسية فى النظرية ، إلا أنه يتعين على القارئ ألا يقلل من قيمة النظرية أو أثرها . فلنظرية هيرز بيرج ، كما لدخل الترتيب الهرمى للحاجات ، جاذبيتها بالنسبة للمديرين المهتمين ببيئة العمل . ويبدو أن المديرين يحسبون بالارتياح تجاه طروحات النظرية والنتائج المحدودة للتطبيق فى المنظمات ، على أنه يلزم على دارس السلوك التنظيمى توخى الحذر فى التعامل مع النظريات التى تجنب إلى اللاموضوعية والتى ظهر حولها الكثير من التساؤلات من وجهة النظر العلمية .

نظرية آلدرفير :

ومن الداخل الحديثة للدافعية ، والتى تسعى إلى تأسيس «الحاجات الانسانية فى أوضاع تنظيمية»^{٢٤} ، نظرية الدرفير ، وهى تلخص مدرج «مازلو» إلى ثلاث فئات للحاجات : البقاء (E) والانتماء (R) والتطور (G) .

أما حاجات البقاء فهى الأشكال المختلفة للرغبات الفسيولوجية والمادية ، مثل الجوع والعطش والمأوى . وتشمل هذه الفئة أيضا - فى المحيط التنظيمى - : الأجر والمزايا المادية ، والظروف المادية للعمل . وتقابل هذه الفئة الحاجات الفسيولوجية وبعض حاجات السلامة عند «مازلو» .

وتشمل حاجات الانتماء كل الحاجات الخاصة بالعلاقات الشخصية مع الآخرين فى مكان العمل . ويتوقف هذا النوع من الحاجات على عملية تبادل المشاعر مع الآخرين للحصول على الرضا . وتمثل هذه الفئة حاجات الأمان والحاجات الاجتماعية وبعض حاجات تقدير الذات عند «مازلو» .

أما حاجات التطور فهى كل الحاجات التى تتضمن جهود الفرد الموجهة نحو تحقيق التطور المبدع أو الذاتى فى الوظيفة . و ينتج إشباع حاجات التطور عن تولى الشخص لمهام لا تتطلب فقط استخدام الفرد لقدراته بالكامل ، بل قد تتطلب أيضا تطوير قدرات جديدة لديه . وتشابه حاجات تأكيد الذات ، بعض حاجات تقدير الذات والاحترام لهذه الفئة .

السلوك في المنظمات

شركة هيولت باكارد :

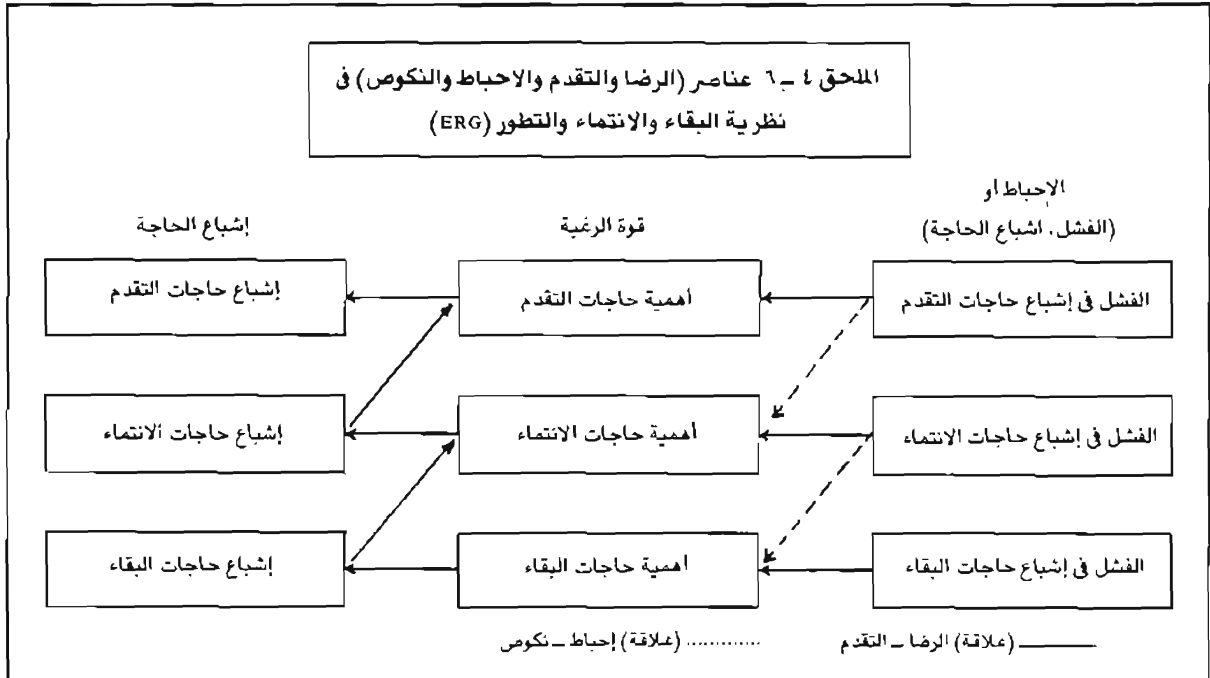
يعتقد جورج فرادنبيرج (G. Fradenburg) أنه رجل محظوظ: لأن المصنع الذي يعمل فيه - مصنع هيولت باكارد بمنطقة خليج سان فرانسيسكو - نظيف وهادئ، وهذه ظروف تشجع على الأداء الجيد. ويعتز فرادنبيرج، الذي يقوم بتجميع أجهزة الإشارات الكهربائية المعقدة، بصنعه و يقول عن هذا الجهاز: «بأنه معدة صغيرة وجميلة». ولتسهيل عمله قام بتطوير بعض المعدات بجهد الذاتي وبدعم من الشركة. و يقول في ذلك «إن الإدارة هنا تشجع الأفكار الجديدة - إنهم يوفر الوقت والمعدات والموارد المالية لمن يعملون مثل لتطوير العمليات الانتاجية. وعندما تكون سياستهم كهذه فانك تهتم أكثر بالعمل وبمزايا العمل في هذه الشركة».

يعبر فرادنبيرج أيضا عن سعادته بسياسات الشركة الأخرى والمتعلقة بشؤون الأفراد مثل برنامج المشاركة في الأرباح. ومع أنه يملك أكثر من ٢٦٠ سهما في الشركة إلا أنه يحس بأنه جزء ضئيل من وحدة كبيرة. كما أنشأت الشركة أيضا جدول عمل مرنا يسمح له بالحضور للعمل في أي وقت يشاء بين السادسة والنصف والثامنة والنصف صباحا ويخرج ما بين الثالثة والرابع والخامسة والرابع مساء. وعادة ما يكون فرادنبيرج في موقع عمله في تمام الساعة السادسة والنصف صباحا. وهو يفعل ذلك لأنه يستطيع أن ينجز عمله في وقت مبكر بحيث يستطيع أن يتمتع بفترة ما بعد الظهر. ويمضي أغلب هذا الوقت الحر في أداء الأعمال اليومية الروتينية في المبنى السكني الذي يقوم هو وزوجته بإدارته.

يبدو أن عوامل الدافعية لدى فرادنبيرج تتضمن الوظيفة وبعض سياسات الشركة التي يعطيها قيمة كبيرة - وبعبارة أخرى، تسهم كل من العوامل الدافعة والصحية في مستوى دافعيته بشكل كبير.

"The Job Blahs: Who Wants To Work?", Newsweek, March 26, 1973, pp. 79-89.

ماخوذة عن :



Frank J. Landy and Don A. Trumbo; "Psychology of Work Behavior", (Homewood, ill. Dorsey Press 1976), p. 30.

المصدر :

تقوم نظرية البقاء والتطور (ERG) على ثلاثة أطروحات أساسية :

- (١) كلما انخفضت درجة إشباع أى حاجة من تلك الحاجات، زادت الرغبة فيها (أى إشباع الحاجة)، فمثلاً، كلما قلت درجة الإشباع لحاجات البقاء في الوظيفة (الراتب مثلاً)، زادت الرغبة في طلب هذه الحاجات.
- (٢) كلما تم إشباع حاجات في المستوى الأدنى، اتجهت الرغبة إلى طلب حاجات المستويات العليا (أى اشتداد الرغبة). فكلما تم إشباع حاجات البقاء للفرد العامل (كالأجر مثلاً)، على سبيل المثال، اشتدت الرغبة في حاجات الانتماء (كالرضا في العلاقات ما بين الأفراد).
- (٣) كلما قلت درجة إشباع حاجات المستويات العليا، اتجهت الرغبة إلى إشباع حاجات المستويات الدنيا (أى الإحباط أو الفشل في إشباع الحاجة). فعلى سبيل المثال كلما قلت درجة إشباع حاجات التطور (مثل الوظيفة التي تتحدى القدرات) تتجه الرغبة إلى إشباع حاجات الانتماء (مثل إشباع حاجات العلاقات الشخصية) - كما يبين شكل ٤ - ٦.

وهناك جانبان هامان تختلف فيهما نظرية البقاء والانتماء والتطور (ERG) عن الترتيب الهرمي للحاجات ينبغي الإشارة إليهما : أولاً - تقوم نظرية الترتيب الهرمي للحاجات على مدخل الرضا والتقدم؛ أى أن الفرد يتقدم إلى حاجة في المستوى الأعلى حالما يتم إشباع حاجة في المستوى الأدنى. أما نظرية (ERG) من جهة أخرى، فلا تشمل فقط مدخل الرضا والتقدم، بل وعنصر الإحباط والنكوص أيضاً. وتشير حالة الإحباط والنكوص إلى الموقف الذي يبقى فيه حاجة من المستويات العليا غير مشبعة أو محبطة، فتتجه الرغبة إلى حاجة في المستوى الأدنى التالي. وكما هو موضح بشكل ٤ - ٦ على سبيل المثال، يفضى الإحباط في إشباع حاجات التطور إلى الرغبة الشديدة في إشباع حاجات الانتماء. ويرتبط الاختلاف الرئيسي الثاني بالاول حيث تشير نظرية (ERG) إلى احتمال وجود أكثر من حاجة واحدة نشطة في أى وقت من الأوقات، وذلك بخلاف ما يقول به مدخل الترتيب الهرمي للحاجات.

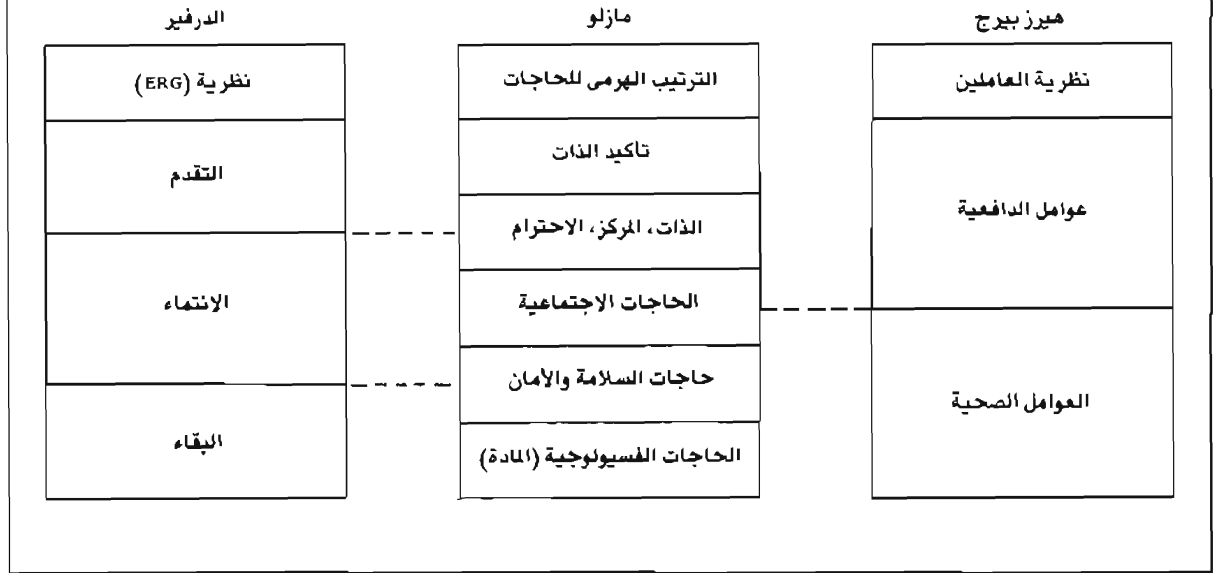
لننظر في حالة محاسب شاب استخدمته شركة كبرى للمحاسبة. حينما التحق المحاسب بالشركة، كان اهتمامه ينصب في مقدار الراتب، والأمان في الوظيفة، وطبيعة ظروف العمل (حاجات البقاء). كان المحاسب أثناء الفترة القصيرة التي قضاها في الوظيفة راضياً عن الراتب الذي يتقاضاه والأمان الوظيفي الذي يحسه والظروف التي يعمل فيها (حالة إشباع للحاجة). وبإشباع حاجات البقاء، يبدأ محاسبنا في محاولة لتكوين علاقات ودية مع زملائه (حاجة الانتماء وقوة الرغبة). وبعد أن حقق علاقات شخصية رصينة (إشباع لحاجة معينة)، طالب المحاسب بعد مضي فترة قصيرة بترقيته إلى وظيفة أخرى مختلفة عن وظيفته الحالية فيها تحد لقدراته وذات مسؤوليات أكبر (حاجة التطور) إلا أن رئيسه المباشر قد أشار إلى أن هذه الترقية غير متوافرة في الوقت الحاضر ولكنها قد تتوافر لاحقاً بعد أن يكتسب (المحاسب) خبرة أكثر ترتبط بالوظيفة (إحباط أو فشل في إشباع الحاجة). على ضوء هذا الموقف، بدأ المحاسب في تكثيف جهوده لأداء وظيفته الحالية بأحسن صورة ممكنة ليبرهن للإدارة العليا على مقدراته العالية (النكوص إلى حاجات الانتماء).

نظراً لحدائث هذه النظرية، فإن الدراسات التي قامت باختبارها محدودة جداً. وقد كشفت هذه الدراسات، التي استخدمت عينة من الطلاب والمديرين وموظفي البنوك، عن تأييد لهذه النظرية بوجه عام أكثر من التأييد الذي لاقاه مدرج «مازلو» أو القاعدة البسيطة للعلاقة بين الحاجة والإحباط (التي تقول: إن الحاجة التي لا يتم إشباعها تزداد قوة، غير أنه لا يوجد ارتباط بين الأنواع المختلفة للحاجات)^{٢٥}.

كما أن الانتقادات البارزة التي وجهت لهذه النظرية لم تكن بالقدر الوافر وذلك لحدائث النظرية نسبياً. ومع ذلك فهناك بعض الدراسات الحديثة التي شككت في مدى شمولية النظرية، أى أن هناك شواهد على إمكانية تطبيق النظرية في بعض المنظمات دون الأخرى^{٢٦}. وترتبط الأسباب التي أدت إلى هذه النتائج، فيما يبدو، بطبيعة العمل العامة في الشركات التي تمت دراستها (انظر الفصل الخامس). على أن العلماء السلوكيين يعتبرون نظرية البقاء والانتماء والتطور (ERG) كأحدث نظرية وأكثر فاعلية مع توافر إمكانية البحث فيها كنظرية للدافعية تقوم على مفهوم الحاجة^{٢٧}.

أما بالنسبة للمديرين، فتقدم النظرية أسلوباً عملياً وأكثر واقعية للدافعية أكثر مما تقدمه نظريات «مازلو» و«هيرز بيرج» كما أنها تساعد على فهم السلوك البشري في المنظمات بصورة أوضح وذلك لشمولها على عنصرى (الرضا - التقدم) و (الإحباط - النكوص).

شكل ٤ - ٧ نظريات عوامل محتوى الوظيفة للدافعية



ملخص لنظريات المحتوى :

ركزت نظريات المحتوى الثلاث على مفاهيم الدافعية الرئيسية للحاجات وعوامل الرضا - عدم الرضا والرغبات. و يلخص شكل (٤-٧) العلاقة بين نظريات المحتوى الثلاث. وتحاول كل من هذه النظريات الثلاث تفسير السلوك الانساني من وجهةها بصورة تختلف اختلافا طفيفا عن الآخرين، وينبغي على المديرين الا يأخذوا ايا منها منفردة على اعتبار أنها الاطار الوحيد لفهم السلوك في المنظمات.

وكما سنرى لاحقا في الفصل الخامس، فإن النقاد يعرضون عن محاولات تفسير السلوك على أساس الحاجات والرغبات والرضا فقط! لأن هذه المداخل لا توفر إلا القليل من المعرفة، حول التصرفات التي يختارها الشخص لاشباع حاجاته. وحتى لو كان الأمر كذلك فإن للناس حاجات وللوظائف عوامل مختلفة تؤدي إلى درجات متفاوتة من الرضا. كما تمثل رغبات الأفراد أبعادا حقيقية في المنظمات، وقد وفرت هذه النظريات مقارنة ممتازة لمناقشة نظريات النسق والتعزيز للدافعية.

موجز للمدير :

- ١ - يستحث الفرد لاداء عمل ما عن طريق عدد من العوامل تشمل عوامل فردية (مثل الحاجات والدوافع والاهداف) وعوامل تنظيمية (مثل العمل نفسه والحوافز).
- ٢ - كانت أساليب الدافعية الأولى تنظر إلى العامل على أساس أنه كسلان بطبعه ولا بد من مراقبته باستمرار، ولا يمكن حفزه إلا بالمال، فيما ينظر المداخل المعاصر للدافعية إلى العامل على أنه يعمل بدافع من عنده و يسعى للمسؤولية والاستقلالية. و يمكن تحفيزه بعوامل أخرى غير المال. وقد اثبتت هذه النقاط من مقارنة أعمال تيلور ونظريتي (X) و (Y) لما كزروفر.

- ٣ - تشمل نظريات الدافعية المعاصرة ثلاث توجهات : المحتوى (العوامل التي تثير أو تدفع السلوك)، والنسق (و يتعلق بالاختيار والاتجاه والأهداف)، والتعزيز (عوامل تزيد من احتمال تكرار السلوك المطلوب أو الكف عن تكرار السلوك غير المرغوب). وبالرغم من أن كلام من هذه المداخل يتميز بالشمولية و يركز على عناصر مختلفة إلا أنه لم تظهر حتى الآن نظرية عامة للدافعية مسلم بها. و يتعين على المدير تحليل كل موقف من المواقف على أحسن وجه وتطبيق الأساليب أو الطرق التي يعتقد أنها أكثر فاعلية.
- ٤ - يركز مدخل «مازلو» للحاجات على حاجات الفرد باعتبارها وسيلة أساسية للدافعية. فإذا كانت الحاجة نشطة، فإنها تعمل كعنصر للدفع، وإذا تم إشباعها للحد الأدنى فإنها تتوقف عن الدفع. وقد تم تحديد خمسة مستويات يمكن أن ينطبق أي منها في مجال العمل. وبالرغم من الانتقادات التي وجهت لمدخل «مازلو» إلا أنه يبقى كإطار عملي لتفسير عنصر واحد، على الأقل، من عناصر الدافعية وهو الحاجات الانسانية. فللناس حاجات يعملون لإشباعها. و يمكن أن تساعد معرفة الحاجات النشطة لدى الموظف في تفسير النمط السلوكي المعين الذي يظهره ذلك الموظف.
- ٥ - تركز نظرية هيرز بيرج ذات العاملين، كمدخل «مازلو» على الحاجات باعتبارها عوامل أساسية للدافعية في الأفراد - وبالرغم من أن النظرية قد انتقدت بشدة، وأنها تتناول عوامل الرضا وعدم الرضا بشكل أساسي، إلا أنها قد أحدثت أثرا ملموسا على وظيفة المديرين. وتمثل قيمة نظرية العاملين بالنسبة للمديرين، في معرفة عوامل معينة في محيط العمل تثير الدافعية لدى العاملين وعوامل أخرى لا تثير دوافعهم. وقد تختلف هذه العوامل من شركة لأخرى ومن شخص لآخر، مما يصعب مهمة تمييز عوامل الدافعية من غيرها.
- ٦ - توفر نظرية الدرفير للبقاء والانتماء والتطور (ERG) أحدث أسلوب للدافعية في إطار الحاجات. فهي لا تقدم للمدير فئات الحاجات الحقيقية الثلاث (حاجات البقاء، والانتماء، والتطور) فقط، بل وتحدد أيضا ثلاثة مكونات للحاجة (إشباع الحاجة، وقوة الرغبة، والاحتباط) وبذلك توفر إطارا لمعرفة مستوى السلوك المدفوع لدى الفرد.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - قارن بين مداخل نظرية مدرج الحاجات، والنظرية ذات العاملين، ونظرية البقاء والانتماء والتطور للدافعية. ما هي أبرز أوجه الشبه والاختلاف بينها؟
- ٢ - لماذا تصادف نظرية هيرز بيرج ذات العاملين قبولا لدى المديرين بالرغم من الانتقادات التي وجهت لها من قبل الباحثين المختلفين؟
- ٣ - يتفق أغلب الناس على أن لصياغة نظرية (X) و (Y) لمكروفر تأثيرا كبيرا على معرفتنا لسلوك الموظف، ومع ذلك يحس كثير من المديرين والباحثين بعدم الارتياح تجاه مدخل بسيط للدافعية ذي جانبيين و يعتقدون أن هناك أشياء أخرى بين (X) و (Y). ما رأيك في ذلك؟
- ٤ - ناقش أوجه الاختلاف الرئيسية بين الغريزة والتعزيز والنظريات الإدراكية؟
- ٥ - ما هي الاختلافات الأساسية بين نظريات المحتوى، ونظريات النسق للدافعية؟
- ٦ - ما هي أوجه التقدم الرئيسية التي أحرزها هيرز بيرج وتتفوق على مدخل «مازلو» للدافعية؟
- ٧ - اعط أمثلة لعناصر (الرضا - التقدم) و (الاحتباط - النكوص) اعتمادا على تجاربك الخاصة؟

حالة دراسية عن الدافعية شركة جيتى للزيت - تكساكو

لم يتم ضم شركة جيتى للزيت بوساطة تكساكو. بدون متاعب فيما يتعلق بالموارد البشرية، وفق ما جاء بمجلة وول ستريت (WSJ). فقد تسببت عملية الضم التى بلغت ١٠ بلايين دولار، وتمثل واحدة من أكبر العمليات فى التاريخ الحديث، فى إحداث توتر واضطراب وسط موظفى جيتى الذين يبلغ عددهم حوالى عشرين ألفا. وتتمثل المشكلة فى أنه لا أحد يعرف من سيقى ومن سيذهب. و يقول أحد مديرى شركة جيتى «لا أحد يعرف شيئا ولا أحد يؤدى عملا محددًا باستثناء بعض الأعمال التى يشغل العاملون بها أنفسهم. فالجو هناك كئيب تماما».

لم يكن مستغربا باحتمال أن يفقد كثير من العاملين فى الشركتين وظائفهم بل إن الشيء غير المألوف هو الفترة الطويلة المفضة التى تستغرقها عملية الدمج. وسبب هذا الانتظار قرار اللجنة الفيدرالية للتجارة القاضى بالبقاء على أغلب عمليات جيتى منفصلة حتى تستكمل مراجعة تشريعات تجميع رؤس الأموال والملاحظات العامة حول الموضوع.

يرى كثير من مديرى جيتى أن اللجنة الفيدرالية مقاصد حسنة فى اتخاذها لقرارها ولكن المشكلة كانت فى الجو الكئيب الذى أفرزه القرار وسط العاملين الذين أحسوا بالقلق تجاه حالة الغموض التى خلفها. و يؤكد أحد كبار التنفيذيين فى شركة جيتى أنه «ليس هناك أسوأ من الغموض فى حياة الإنسان».

كانت البطالة تمثل مشكلة أخرى أدت إلى انتشار رسومات كاريكاتورية ساخرة مجهولة المصدر وأشعار شاكية بين الموظفين. و يقول مدير آخر فى ذلك: «يجب أن تصب هذه الابداعات فى عكان ما». ومن أمثلة ذلك ظهور صورة لمدير مقنع الرأس يمسك بمطرقة ومعها نشرة صحفية زائفة تورد على لسان المدير قوله: «إننا نرحب بموظفى شركة جيتى الأحباء بأذرع مفتوحة فليس لتكساكو هدف شخصى نسعى إلى تحقيقه». و يظهر عرض آخر فى شكل مونتاج لحملة دعائية لشركة جيتى يظهر فيه متسلق جبال وهو يتدلى من حبل مع شعار يقول: «ليس هناك أئمن من الحرية. هذا مقدم لك من العاملين فى جيتى لتتامله» ولكن هناك مقص كبير عليه شعار تكساكو يقطع الحبل الذى يتدلى عليه متسلق الجبال.

طلبا كان الضم والدمج يعنى تشريد الآلاف من العاملين فى جيتى وتكساكو فقد عملت وحدتا شئون الموظفين (بالشركتين) زما إضافيا. فقد بدىء مثلا فى تطبيق برنامج مساعدة العاملين الذى يوفر المساعدة للموظفين المحالين للعلاج بسبب مشكلات نفسية أو غيرها. وسمنارات معالجة ضغوط الوظيفة التى تعقد خلال فترة الغداء. وتدعى كلتا الشركتين أن مزايا ومكافآت إنهاء الخدمة مجزية ووافرة حيث يمنح الموظف راتب شهر لكل سنة خدمة بحد أقصى يعادل راتب سنتين.

وبالرغم من برامج التدريب وأشكال الاتصال الأخرى المتزايدة، مازال هناك الكثير من العاملين الذين يزعمون أنهم لم يتحصلوا على الاجابات التى يحتاجونها وأنهم غير مقتنعين بالاجابات التى حصلوا عليها. يدعى أحد مديرى جيتى الكبار: أن «الكل خائف. وسيكون الحال مختلفا لو كنا نعرف ما إذا كان سيتم تسريحنا خلال سنتين يوما أو تسعين يوما، لكن أن تكون معلقا لا تقتل الدافعية لدى الفرد فقط بل تثبت أننا لا نؤخذ فى الاعتبار».

أسئلة إرشادية :

- ١ - أى نظريات الدافعية تنطبق على هذه الحالة؟ ما هى عناصر الدافعية الفاعلة فى هذه الحالة؟
- ٢ - كيف يمكن لإدارة تكساكو حل مشكلات الدافعية؟
- ٣ - ماذا يمكن لإدارتى الشركتين عمله لتحسين مستوى الدافعية فى المدى القريب والمدى البعيد؟

“Uncertainly Racks Jetty Workers”, The Wall Street Journal, April 19, 1984, p.29.

ماخوذ عن :

تمارين تجريبية

عوامل الدافعية في الوظيفة

الغرض من التمرين :

- ١ - النظر في إمكانية تطبيق نظريات الدافعية على عناصر الوظيفة.
- ٢ - معرفة العلاقة بين الدافعية والفروق بين الأفراد.

المعارف المطلوبة :

على الطالب معرفة المداخل المختلفة للدافعية.

إعداد التمرين :

كون مجموعات من أربعة إلى ثمانية طلاب لأداء تمرين يستمر لمدة تتراوح بين ٤٥ دقيقة وساعة. يجب الفصل بين المجموعات ولا يتحدث عضو المجموعة إلا مع أفراد مجموعته.

تعليمات لأداء التمرين :

يعرض شكل (٤ - ٨) قائمة باثنى عشر عاملاً ترتبط بأغلب الوظائف في المنظمات. تم تحديد مستويين معينين فقط للوظائف: (١) مدير وإدارة الوسطى (٢) العاملون في وظائف غير إشرافية أو وظائف الانتاج المباشرة (مثل العمال ذوي الياقات الزرقاء).

١ - واجب الأفراد :

يقوم كل فرد من أفراد المجموعة بترتيب العوامل الاثنى عشر على أساس تأثيرها على مستوى الدافعية من رقم ١ (الأكثر تأثيراً) إلى ١٢ (الأقل تأثيراً على الدافعية) - (يرجى ملاحظة عدم وجود عوامل متعادلة) على كل فرد في المجموعة تقديم قائمتين لترتيب العوامل: (١) استجابة مديري الإدارة الوسطى لتلك العوامل وفق ما يراه أعضاء المجموعة (إذا ما أعطى هذا التمرين لطلاب المراحل المتقدمة أو للعاملين الذين يدرسون في الفصول المسائية، يطلب منهم ترتيب العوامل وفق تقويمهم لها) (٢) استجابة العاملين في وظائف غير إشرافية (عمال خط الانتاج) حسبما يراها أعضاء المجموعة

٢ - واجب المجموعة :

- تطبيق عليهم نفس التعليمات في (١) سابقاً.

- يتم عرض قوائم ترتيب العوامل لكل مجموعة ثم يقوم ممثل لها بعرض الأسباب والمنطلقات التي استندت عليها المجموعة في القرار الذي اتخذته والتفاوت الموجود بين تصنيفات الأفراد.

شكل ٤ - ٨ عوامل الدافعية

| الترتيب | وصف العامل |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| العمال ذوو الياقات الزرقاء | <p>مدير الادارة الوسطى</p> <p> - التقدير : تلقى التقدير من الزملاء والمشرفين أو الرؤوسين لأدائك المشرف . - الاحساس بالانتجاز : الاحساس بالمصاحبة لانتجاز العمل، توفير الحلول لمشكلات العمل المختلفة أو الاهتمام بنتائج عمل الشخص . - التقدم : فرص التقدم أو الترقية على أساس القدرات . - المركز : منح المزايا المرتبطة بالوظيفة مثل : السكرتيرة الخاصة، المكتب الأنيق، وجود موقف خاص للسيارة، وعوامل الاحترام أو النفوذ الأخرى . - الراتب : لا يغطي النفقات الضرورية فقط، بل يوفر مبالغ إضافية تغطي جوانب ترفيهية معينة . - الإشراف : العمل مع رئيس كفء في أداء عمله و يهتم بمصالح مرؤوسيه . - الوظيفة : أن تكون ممتعة وفيها تحد للقدرات وتوفر قدرا من التنوع والاستقلالية . - الأمان الوظيفي : الاحساس بالطمأنينة والأمان لوظيفتك في الشركة . - زملاء العمل : العمل مع زملاء ودودين ومتعاونين . - التطور الذاتي : توفر فرص التطور في الوظيفة وصقل المهارات والقدرات . - المزايا الإضافية : قدر ملموس من المزايا التي تغطي جوانب مثل الحماية الشخصية ضد الأخطار . - ظروف العمل : توفر السلامة والظروف الملائمة لأداء عملك . </p> |

Notes :

1. R. Thurow, "Assembling Computers Means That Happiness Doesn't Come Till 4:30", **Wall Street Journal**, June 1, 1981, p. 1.
2. Richard M. Steers and Lyman W. Porter, **Motivation and Work Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1975), p. 4.
3. Charles Perrow, **Complex Organizations** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1972).
4. Joan W. Atkinson, **An Introduction to Motivation** (Princeton, N. J.: Van Nostrand, 1964).
5. James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., **Organizations** (Dallas: Business Publications, 1982).
6. M. R. Jones, ed., **Nebraska Symposium on Motivation** (Lincoln: University of Nebraska, 1955).
7. The writings of these individuals are discussed in Steers and Porter, **Motivation and Work Behavior**, p. 5.
8. Frederick W. Taylor, **Scientific Management** (New York: Harper & Row, 1911).
9. James H. Donnelly, Jr., James L. Gibson, John M. Ivancevich, **Fundamentals of Management**, 3rd ed. (Dallas: Business Publications, 1979).
10. Douglas McGregor, **The Human Side of Enterprise** (New York: McGraw-Hill, 1960).
11. *Ibid.*, pp. 33-34.
12. *Ibid.*, pp. 47-48.
13. Abraham H. Maslow, **Motivation and Personality** (New York: Harper & Row, 1954).
14. Lyman W. Porter, **Organizational Patterns of Managerial Job Attitudes** (New York: American Foundation for Management Research, 1964).
15. Douglas T. Hall and K. E. Nougaim, "An Examination of Maslow's Need Hierarchy in an Organizational Setting", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1968, pp. 12-35.
16. Lyman W. Porter, "Job Attitudes in Management: IV, Perceived Deficiencies in Need Fulfillment as a Function of Size of the Company", **Journal of Applied Psychology**, December 1963, pp. 386-97; Lyman W. Porter, "Job Attitudes in Management: II, Perceived Importance of Needs as a Function of Job Level", **Journal of Applied Psychology**, April 1963, pp. 141-48; John M. Ivancevich, "Perceived Need Satisfaction of Domestic Versus Overseas Managers", **Journal of Applied Psychology**, August 1969, pp. 274-78.
17. Edward E. Lawler III and J. L. Suttle, "A Causal Correlational Test of the Need Hierarchy Concept", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1972, pp. 265-87.
18. Edwin A. Locke, "The Nature and Causes of Job Satisfaction", in **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, ed. Marvin D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976), p. 1309.
19. M. A. Wahba and L. G. Birdwell, "Maslow Reconsidered: A Review of Research on the Need Hierarchy Theory", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1976, pp. 212-40; Gerald R. Salancik and Jeffrey Pfeffer, "An Examination of Need-Satisfaction Models of Job Attitudes", **Administrative Science Quarterly**, September 1977, pp. 427-56.
20. F. Herzberg, B. Mausner, and B. Snyderman, **The Motivation to Work**, 2nd ed. (New York: Wiley, 1959).
21. V. M. Backman, "The Herzberg Controversy", **Personnel Psychology**, 1971, pp. 155-89.
22. D. A. Whitsett and E. K. Winslow, "An Analysis of Studies Critical of the Motivation-Hygiene Theory", **Personnel Psychology**, 1967, pp. 391-416.
23. John P. Campbell et al., **Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness** (New York: McGraw-Hill, 1970), p. 354.

24. Clayton P. Alderfer, **Existence, Relatedness, and Growth** (New York: Free Press, 1972).
25. C. P. Schneider and Clayton P. Alderfer, "Three Studies of Measures of Need Satisfaction in Organizations", **Administrative Science Quarterly**, December 1973, pp. 489–505.
26. John P. Wanous and A. Zwany, "A Cross-Sectional Test of Need Hierarchy Theory", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1977, pp. 78–97.
27. Clayton P. Alderfer, "A Critique of Salancik and Pfeffer's Examination of Need Satisfaction Theories", **Administrative Science Quarterly**, December 1977, pp. 658–69.

Additional References :

- COSGROVE, D. J., and R. L. DINERMAN. "There Is No Motivational Magic". **Management Review**, October 1982, pp. 58–61.
- LUTHANS, FRED and ROBERT KREITNER. **Organizational Behavior Modification and Beyond**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1985.
- MATSUI, T., A. OKADA, and T. KAYUYAMA. "Influence of Achievement Need on Goal Setting, Performance, and Feedback Effectiveness". **Journal of Applied Psychology**, February 1982, pp. 645–48.
- PINDER, CRAIG. **Work Motivation**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1984.
- SCHWARTZ, HOWARD S. "Maslow and Hierarchial Enactment of Organizational Reality". **Human Relations**, 36 (1983), pp. 933–56.
- SMITH, WILLIAM C. "Unifying Customer Needs with Worker Satisfaction". **Management Review**, June 1983, pp. 49–52.
- STEERS, RICHARD M., and LYMAN W. PORTER. **Motivation and Work Behavior**. 3rd. ed. New York: McGraw–Hill, 1983.
- SULLIVAN, JEREMIAH J. "Human Nature, Organizations, and Management Theory". **Academy of Management Review**, July 1986, pp. 534–49.

نظريات النسق للدافعية

روى لي لأكوكا (Lee Lacocca) رئيس ومدير عام مؤسسة كرايزلر واقعة حدثت، حينما زار إحدى كليات إدارة الأعمال الكبرى بإحدى الجامعات عندما كان يعمل بشركة فورد :

جرت العادة على أن يلتقى أحد العاملين في مجال الأعمال والصيانة، بالطلاب مساء كل خميس . وقد قيل لي «لا تقلق... سيجتمع الطلاب بعد العشاء في القاعة وستحدثهم بإيجاز عن مجال صناعة السيارات و يطرحون عليك بعض الأسئلة».

لقد أوجزت، بالفعل، في حديثي عن بيع وصناعة السيارات وفتحت الباب للأسئلة والملاحظات. وقد توقعت، مع مجموعة متألقة كهذه، أن تطرح بعض الاستفسارات النظرية، إلا أنني دهشت، حينما قال لي أحدهم : «كم عدد العاملين في فرع شركة فورد؟» أجبت «يعمل معنا حوالى أحد عشر ألف عامل وموظف»، قال «حسنا، سنمضى اليوم وغدا هنا، فمن يقوم بحفز الأحد عشر ألفا العاملين هناك على العمل أثناء غيابك؟»

لقد كان ذلك السؤال هاما، مازلت أتذكر وجه ذلك الفتى الذى طرح على السؤال. لقد أصاب ذلك الفتى: لأن الإدارة لا تعنى سوى تحفيز الناس..

إن الطريقة الوحيدة التى يمكنها حفز الناس هي الاتصال بهم... وقد اكتشفت أن أفضل طريقة لحفز الناس ودفعهم للعمل هي إطلاعهم على استراتيجية تحقيق الأهداف ليصبحوا جزءا منها... على أن أوضح لهم أهدافا مثلما يتعين على المديرين الآخرين أن يضعوا أهدافهم مع رؤسائهم أيضا. فإذا ما حققوا تلك الأهداف فلا بد من مكافأتهم بأكثر من كلمات الإطراء. فالمال والترقية هي الأساليب الملموسة للتحفيز التى يمكن لأي شركة أن تقول بأنها الأفضل.

توفر نظريات المحتوى، التى تم عرضها في الفصل السابق، للمديرين معرفة أفضل للعوامل المرتبطة بالوظيفة والتى تدفع العاملين للسلوك المدفوع. على أن هذه النظريات، من جهة ثانية، توفر قدرا محدودا من المعرفة عن سبب اختيار الناس لنمط معين من السلوك لتحقيق أهداف العمل. وتوضح قصة لي لأكوكا (السابقة) هذا الاختيار وموضوع السلوك الموجه نحو هدف.

يمثل جانب الاختيار في الدافعية محور ما أطلقنا عليه نظريات النسق للدافعية. وقد تم اختيار أربع نظريات لمناقشتها هنا وهي : نظرية التوقع، ونظرية العدالة، ونظرية التعزيز، ونظرية الهدف. وكما سنلاحظ فإن هذه النظريات تختلف عن بعضها في عدة أوجه، إلا أن العامل المشترك فيما بينها يتمثل في أن هناك نتيجة نهائية مرغوبة، أو غرضا، هو غاية السلوك المدفوع إلى تحقيقه.

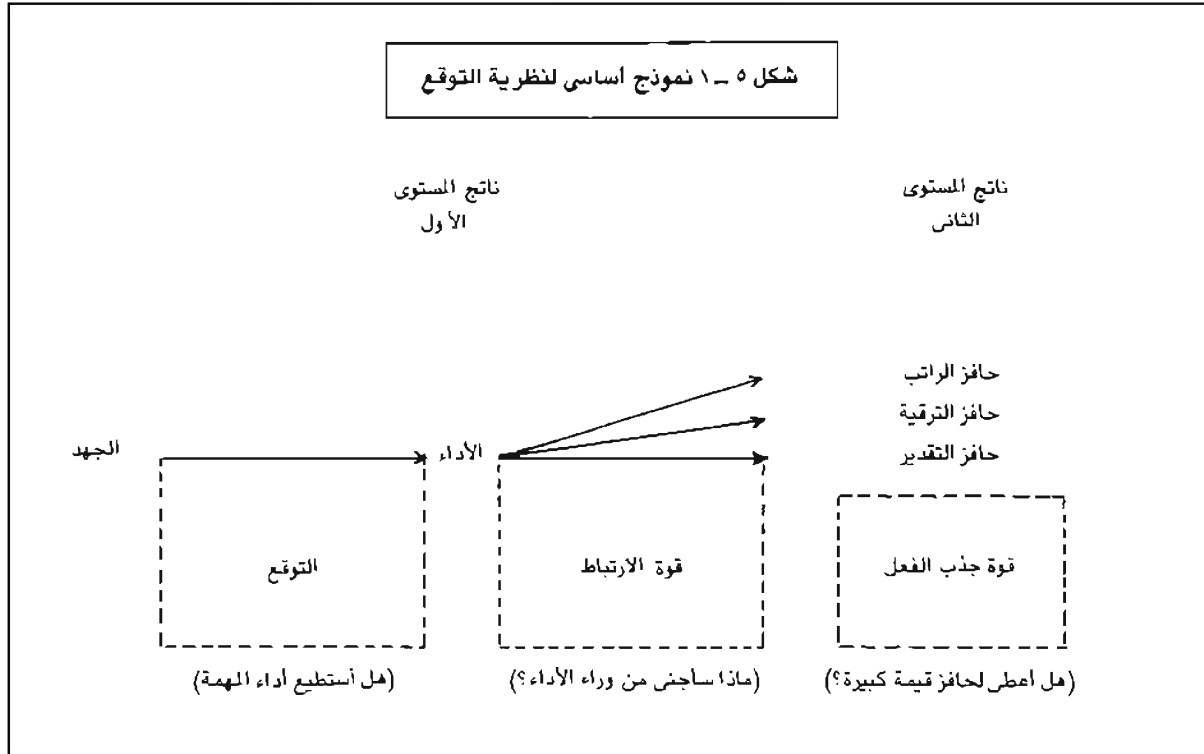
نظرية التوقع :

ترتبط نظرية التوقع، في صيغتها الأساسية، بسلوك الاختيار. وتبين النظرية على وجه التحديد، أن الأفراد يقومون الاستراتيجيات المختلفة للسلوك (مثل العمل بجد كل يوم في مقابل العمل بجد لفترة ثلاثة أيام من أيام العمل الخمسة) ثم يختارون استراتيجية معينة يعتقدون أنها تؤدي إلى حصولهم على الحوافز المرتبطة بالعمل والتي يعطونها قيمة أكبر (مثل الزيادة في الراتب). فإذا كان العامل يعتقد أن العمل الجاد كل يوم يؤدي إلى زيادة في الراتب، فإن نظرية التوقع تتنبأ بأن الفرد سيختار هذا السلوك.

قدم «فروم» (Vroom) نظرية للدافعية منطلقا من الأعمال السابقة لكل من تولمان (Tolman)^٢ ولوين (Lewin)^٣ وأتكينسون (Atkinson)^٤ وسماها النظرية الاجرائية أو نظرية التوقع^٥. وكما يوضح شكل (٥-١)، فإن أساس نظرية التوقع هو العلاقات المدركة بين الجهد والاداء والحافز المستلم مقابل الاداء.

النتائج :

وهو النتيجة النهائية لتصرف أو سلوك معين و يمكن تصنيفه كنتاج للمستوى الأول أو ناتج للمستوى الثانى . وترتبط نتائج المستوى الأول بنتيجة بذل جهد أكبر في العمل – أو بمعنى آخر تحقيق مستوى معين من الأداء . أما نتائج المستوى الثانى فهي نتائج يتوقع أن تؤدي إليها نتائج المستوى الأول أى أن النواتج النهائية للأداء (المستوى الأول) هو شكل من أشكال الحوافز (المستوى الثانى)



التوقع :

الاعتقاد باحتمال أن يتبع مستوى معين من الجهد بمستوى مماثل من الأداء . و بعبارة أخرى عملية، تتعلق المسألة بمدى قدرة الشخص على أداء العمل المخصص له . وبحساب الاحتمالات، من الممكن أن يتفاوت التوقع بين واحد صحيح (يجب ألا أجد صعوبة تذكر في أن أنجز المهمة المعهودة لى في الوقت المقرر أو الوصول إلى أعلى مستويات الأداء) وصفر (مهما بذلت من جهد فلن أستطيع إنجاز العمل في الوقت المقرر).

هئة الارتباط :

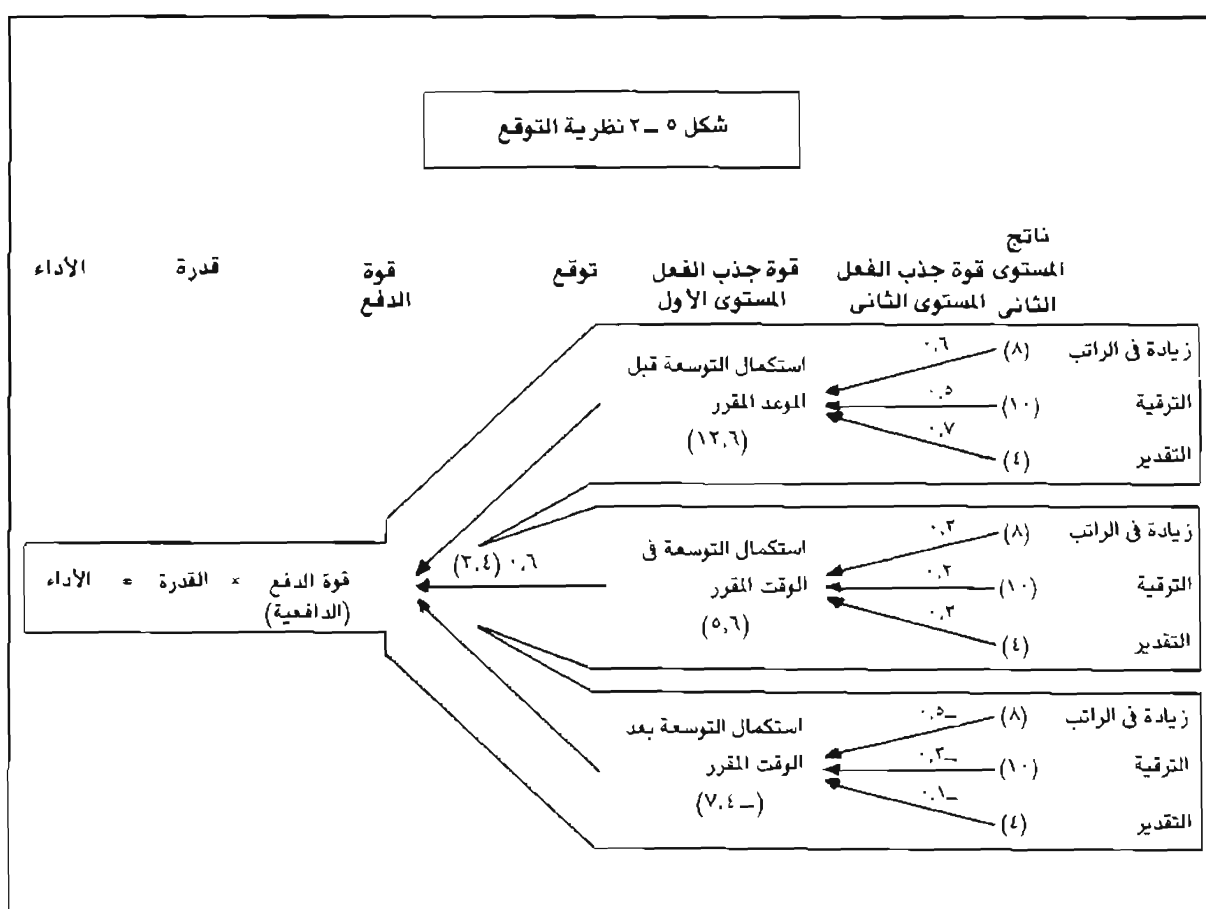
تشير إلى العلاقة بين ناتج المستوى الأول وناتج المستوى الثانى، أى مدى ارتباط مستويات الأداء وحوافز الأداء . فقوة الارتباط، مثلها مثل الارتباط الاحصائى، تتراوح بين (+١) و (-١). فإذا كان ناتج المستوى الأول يؤدي دائماً إلى ناتج المستوى الثانى («يكافأ المستوى العالى المتواصل من الأداء بزيادة كبيرة في الراتب»)، تكون قوة الارتباط (+١). فإذا لم تكن هناك علاقة بين الأداء والحوافز («لا تكافئ المنظمة الأداء الجيد بالمرّة») تقارب قوة الارتباط صفراً.

قوة جذب الفعل :

وهي قوة ميول أو تفضيل الفرد لنتائج معين. وبعبارة أخرى، تتعلق قوة جذب الفعل بالقيمة التي يضعها الفرد لحوافز معينة مثل الزيادات في الراتب، والترقيات والتقدير، وما إلى ذلك. ويمكن أن تكون لقوة جذب الفعل قيم سلبية وإيجابية. ففي محيط العمل يمكن أن نتوقع أن تكون للزيادة في الراتب قوة جذب إيجابية، فيما قد يكون لنتائج أخرى مثل: التائب، قوة جذب سلبية – بعبارة أخرى، قد لا تكون لها قيمة كبيرة.

القوة الدافعة للأداء : وهي نتيجة للعملية الإدراكية السابقة وتتعلق بمدى الجهد الذي يقرر الشخص بذله في العمل، والأنماط السلوكية التي تصدر عنه (أي الاختيار) أخيراً، فإن الرغبة في الأداء بجهد وتنفيذ ذلك فعلياً تهيئها قدرة الشخص – أي قدرته على القيام بالمهمة المعينة. وبعبارة أخرى تطبيقية، إنها تعنى ما يستطيع الإنسان عمله، وليس ما ينوى أو يرغب في عمله.

لتوضيح نظرية التوقع، ننظر في حالة مساعد إداري يعمل في مستشفى كبير في إحدى المدن، حددت له مسئولية وسلطة تنسيق عملية توسعة كبرى للمستشفى. وكما هو موضح في شكل (٥-٢)، فإن المساعد الإداري يعتقد بأن هناك ثلاثة احتمالات لنتائج المستوى الأول (إتمام التوسعة قبل الموعد المحدد، أو في الموعد المقرر أو بعده) يمكن أن تؤدي إلى ثلاثة نتائج، على الأقل، في المستوى الثاني (زيادة في الراتب أو ترقية أو تقدير للانجاز).



العنصر الأول :

مقدار ناتج المستوى الأول = حاصل ضرب (جذب الفعل للمستوى الثانى فى قوة ناتج المستوى الثانى) = 0.7 يشير العنصر الأول إلى أن مقدار ناتج المستوى الأول يساوى ناتج حاصل ضرب جذب الفعل للمستوى الثانى فى قوة ناتج المستوى الثانى. وكما يلاحظ فى شكل (٥-٢) فإن قوة جذب الفعل المرتبطة بتمام العمل قبل الموعد المحدد تساوى 12.6 (أى $7 = (8 \times 0.6) + (10 \times 0.5) + (4 \times 0.7)$).

العنصر الثانى :

ينص على أن قوة الدفع أو الدافعية للأداء تساوى حاصل ضرب ناتج جذب الفعل للمستوى الأول \times التوقعات بأن ذلك الجهد يؤدي إلى ذلك الناتج المعين. فبالنسبة للمساعد الإدارى فى مثالنا، فإن القوة أو الدافعية لكل ناتج فى المستوى الأول تعادل 6.3 أى $= (12.6 \times 0.5)$ لتمام العمل قبل الموعد المطلوب وتساوى 3.4 أى $= (6 \times 0.6) =$ لتمام العمل فى الموعد المقرر وتعادل $(5.9 -)$ أى $= (7.4 \times 0.8)$ لتمام العمل بعد الموعد المحدد.

ووفق ما تقبل به نظرية التوقع، فإن الأفراد يختارون التصرفات أو أنماط السلوك التى تؤدي إلى الحصول على الحوافز المرغوب فيها، إذن سيكون اختيار المساعد الإدارى للسلوك الدافعى هو محاولة إتمام العمل فى الامتداد الجديد للمستشفى قبل الموعد المحدد.

نموذج ٥ - ٣ نموذج لمجموعات مركبة من عوامل نظرية التوقع

| الحالة | قوة جذب الفعل (قيمة الناتج) | قوة الارتباط (يؤدى الأداء إلى الناتج) | التوقع (سيؤدى الجهد إلى الأداء) | القوة أو الدافعية |
|--------|--------------------------------|------------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
| ١ | عالية | عالية | عال | عالية |
| ٢ | عالية | عالية | منخفض | منخفضة |
| ٣ | عالية | منخفضة | عال | منخفضة |
| ٤ | متوسطة | متوسطة | متوسط | متوسطة |
| ٥ | منخفضة | عالية | عال | منخفضة |
| ٦ | منخفضة | منخفضة | منخفض | منخفضة |

قد يلاحظ القارئ اللامح أن طبيعة العنصرين اللذين تمت صياغتهما لتحديد قوة الدفع أو الدافعية تضاعفية، أى لتكون الدافعية فى مستوى عال، يلزم أن يكون كل من قوة جذب الفعل وقوة العلاقة والتوقع فى مستوى عال أيضا كما يوضح شكل (٥-٣). ومتى كان أى من هذه العوامل منخفضا، انخفضت قوة الدافعية الناتجة أيضا. فقد تمثل الحالة الثانية فى شكل (٥-٣)، على سبيل المثال، موقف الإدارى فى المستشفى فى مثالنا السابق، حيث، مهما تكن القيمة المعطاة للحوافز أو الطريقة التى يكافأ بها الأداء فى المنظمات - فليس هناك القدر الكافى من الوقت أو الموارد المتاحة له لىؤدى أداء ممتازا (أى توقعات منخفضة). كما يمكن أن توضح الحالة الثالثة موقفا يستطيع فيه الإدارى أداء عمله وأن تقدر فيه الحوافز، إلا أنه من المعروف، وعلى ضوء التجربة السابقة أن هذه المنظمة لا تكافئ الأداء الممتاز. وعلى ذلك تكون النتيجة انخفاض قوة جذب الناتج وبالتالي انخفاض فى مستوى الدافعية.

العنصر الثالث :

(الآداء = القوة «الدافعية» × القدرة) في شكل (٥ - ٢) يوضح أن الأداء الفعلي هو ناتج حاصل ضرب قوة الفعل (الدافعية) × قدرات الفرد. ويتعلق ذلك، في جوهره، بما يريد الشخص عمله (الدافعية) وما يمكنه أن يفعل (القدرة). ولكن يستطيع الإداري (في المثال السابق) أن يكمل التوسعة المقترحة قبل الموعد المحدد، يلزم أن تكون الدافعية والقدرة (مثل مهارات إدارة ومراقبة المشروعات) لديه عاليتين بقدر متساو.

تعرضت نظرية التوقع، منذ ظهور نموذج فروم (Vroom) الأساسي لاربعة تطورات على الأقل^١. أولاً، تم توسيع النظرية من خلال التمييز بين النتائج الخارجية (مثل الراتب والترقية) والنتائج الذاتية (مثل التقدير والانجاز والتطور الذاتي). وتشير قوة جذب الفعل الخارجية إلى النتائج التي تأتي للفرد من الآخرين لقاء أدائه، فيما ترتبط قوى جذب الفعل الداخلية بالوظيفة نفسها.

ثانياً، تم التمييز أكثر بين نوعين من أنواع التوقعات يتعلق التوقع الأول بالعلاقة المدركة بين الجهود المبذولة ونتائج المستوى الأول مثل الأداء أو إنجاز أهداف العمل. ويتعلق التوقع الثاني، الذي يماثل مفهوم قوة الارتباط لفروم، بالعلاقة بين نتائج المستوى الأول (مثل الأداء) ونتائج وحوافز المستوى الثاني (مثل الراتب أو التقدير أو الانجاز). وقد أصبحت هذه التوقعات تعرف بالتوقع الأول^٢ (E I) (الجهد - الأداء) والتوقع الثاني^٣ (E II) (الأداء - المكافأة أو الحافز) أو الاحتمالين الأول والثاني.

يتعلق التطور الثالث بالتوسع في النظرية لتشمل الآثار المحتملة لمتغيرات تتعلق بالعمل على المتغيرات الرئيسية للنظرية^٤. وتشمل عمليات التنقيح تلك :

- (١) الأثر المحتمل لعوامل الشخصية (مثل تقدير الذات والثقة بالنفس) في تكوين مدركات التوقع.
- (٢) أثر التجارب السابقة على تطورات التوقع.
- (٣) تضمين عوامل مدركات الدور والظروف البيئية على اعتبار أنها عناصر محتملة التأثير على العلاقات مع الدافعية والأداء الفعلي^٥.

أخيراً تم توسيع النظرية لتشمل عامل الرضا المتعلق بالعمل^٦. وينظر إلى الرضا، وفق النموذج الجديد، كنتاج للأداء الفعلي والحوافز الفعلية التي تأتي لقاء ذلك الأداء. ويمثل ذلك مدخلاً لموضوعي تقويم الأداء، ونظام الحوافز التنظيمية اللذين سيتم تناولهما لاحقاً في هذا الكتاب.

تزايد عدد أعمال البحث التي تناولت نظرية التوقع منذ ظهور نموذج فروم بشكل ملحوظ^٧. وقد أظهرت الدراسات المنشورة حول بحوث نظرية التوقع ثلاث نقاط :

- (١) تبين أن توقعات أبعاد الجهد للأداء والأداء للحافز، بوجه عام، ترتبط إيجابياً بنتائج الأداء والرضا لدى الفرد.
- (٢) يبدو أن لعوامل الشخصية أثراً على توقعات الفرد وإدراكه لقوة جذب الفعل.
- (٣) أن قدرة التنبؤ لنموذج التوقع، فيما يتعلق بالأداء والرضا، لا تزيد كثيراً حينما يتم دمج التوقعات وجذب الفعل (بالمضاعفة أو بالإضافة) مقارنة مع علاقات العاملين المشار إليها في بند (١) سابقاً^٨.

وبالرغم من أن أعمال البحث المستمرة حول نظرية التوقع مشجعة أكثر من البحوث التي أجريت حول نظريات المحتوى، إلا أن هناك العديد من المشكلات التي ظهرت :

- أولاً - يشير لولر (Lawler) وصتل (Sutle) إلى أن نظرية التوقع قد أصبحت معقدة بالدرجة التي فاقت المعايير المتوافرة لاختبارها، كما أن المتغيرات الموجودة بنظرية التوقع قد تم قياسها باستخدام الاستبيانات المسحية التي تختلف - عادة - من باحث لآخر ولم يتم الاستيثاق من صحتها عملياً^٩، لذلك فإن المقارنات التي تجرى من دراسة لأخرى في موضع شك.
- ثانياً - وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمشكلة الأولى، أن التعقيد في النموذج يجعل من الصعب إخضاعه للاختبار بصورة متكاملة. فالدراسات التي وصفت بأنها قد حاولت اختبار كل المتغيرات المتضمنة في إطار نظرية التوقع، قليلة جداً.

وأخيراً، فإن هناك دليلاً ضعيفاً على أن الأفراد يقومون ذهنياً بالعمليات الحسابية المعقدة التي يتطلبها النموذج قبل بذل الجهد في أداء العمل. فالتوقعات وقوة الارتباط وقوى جذب الفعل هي مفاهيم يمكننا أن نربط بينها ذهنياً عند أداء العمل. ولا شك أن دافعيتنا تتأثر بإجاباتنا على أسئلة مثل «هل يمكنني أداء العمل؟ وماذا سأجني من وراء الأداء المتفوق؟ وهل لحوافز الأداء الجيد (أو الأداء الرديء) قيمة بالنسبة لي؟». أما مسألة ما إذا كانت هذه المفاهيم تعمل باستقلال عن بعضها للتنبؤ بالدافعية أو مجتمعة في صيغة أو معادلة رياضية فموضوع بحث مستمر.

وبالرغم من وجود مشكلات كبيرة في نظرية التوقع، إلا أن هناك دلالات معينة للممارسة الإدارية :
أولاً - يستطيع المدير توضيح وزيادة توقعات بذل الجهد للأداء بالنسبة للمرؤوس عن طريق استخدام التدريب والتوجيه، وإتاحة الفرصة له للمشاركة في البرامج المختلفة لتنمية المهارات.
ثانياً - يجب أن تكون المكافآت مرتبطة بتلك الأنماط السلوكية ذات الأهمية بالنسبة للمنظمة وأن يكون ذلك واضحاً بالنسبة للأفراد. ولهذا المسألة دلالات محددة حول طبيعة نظام الحوافز في المنظمات وضرورة ارتباط الحوافز بأداء الأفراد.
وأخيراً، يختلف الأفراد حول القيمة (قوة جذب العقل) التي يعطونها للحوافز التي يمكن أن يحصلوا عليها من أعمالهم. ويتعين على المديرين، إذن، التركيز على توافق رغبات الأفراد مع الحافز المعين الذي تقدمه المنظمة. كما يمكن أن توفر نظرية التوقع للمديرين إطاراً لتوضيح اتجاه سلوك العاملين والتركيز على مؤثرات تنظيمية معينة يمكن أن يكون لها أثر على سلوكهم المدفوع.

نظرية العدالة :

يطلق على ثنائي أساليب النسق للدافعية مصطلح نظرية العدالة أو الانصاف، وهي تنص على أنه إذا ما أحس الأفراد بتفاوت بين مقدار الحوافز التي يتسلمونها ومقدار الجهود التي يبذلونها، فإنهم يتطوعون لتخفيف ذلك التفاوت. إلى جانب ذلك، كلما كان التفاوت كبيراً، اتجه الأفراد إلى تخفيفه. ويشير التفاوت هنا إلى الاختلاف المحسوس بين الذي يمكن وجوده بين شخصين أو أكثر، وقد يبنى هذا الاختلاف على إدراك ذاتي أو على حقيقة موضوعية.

لقد ارتبط تطوّر النظرية في أساسها وتجريبها باسم آدمز (Adams) ^{١٢} الذي عرف التفاوت أو عدم المساواة بأنه يحدث حينما يحس شخص ما بأن نسبة العائد من وظيفته إلى مدخلات الوظيفة لا يتعدان مقارنة مع نتائج ومدخلات شخص مرجعي. وقد يكون هذا الشخص المرجعي أحد أفراد الجماعة التي ينتمي إليها هذا الشخص أو عضواً في جماعة أخرى أو من خارج المنظمة.
تشير المدخلات، في نظرية العدالة، إلى عوامل مثل: الجهد، والمهارات، والمعرفة، وأداء المهام التي يجيء بها الفرد أو يوظفها في عمله، فيما يشير العائد أو النتائج إلى تلك المكافآت التي تنتج عن إنجاز المهام كالراتب والترقية والتقدير والشعور بالإنجاز والمركز. يفترض آدمز أن الموظفين يقارنون المدخلات والنتائج مع عاملين آخرين في مراتب متساوية مع مراتبهم تقريباً، فإذا لم تكن النسب متساوية، ينزع الفرد إلى تخفيض حدة هذا التفاوت. ويوضح شكل (٥-٤) احتمالات التعادل والتفاوت لأحد العاملين كمثال.
ويعرض الشكل عملية مكونة من ثلاث خطوات :

(١) مقارنة نسب النتائج / المدخلات بين الشخص موضوع المقارنة والشخص المرجع ،

(٢) اتخاذ القرار (المساواة = الرضا، وعدم المساواة = عدم الرضا) .

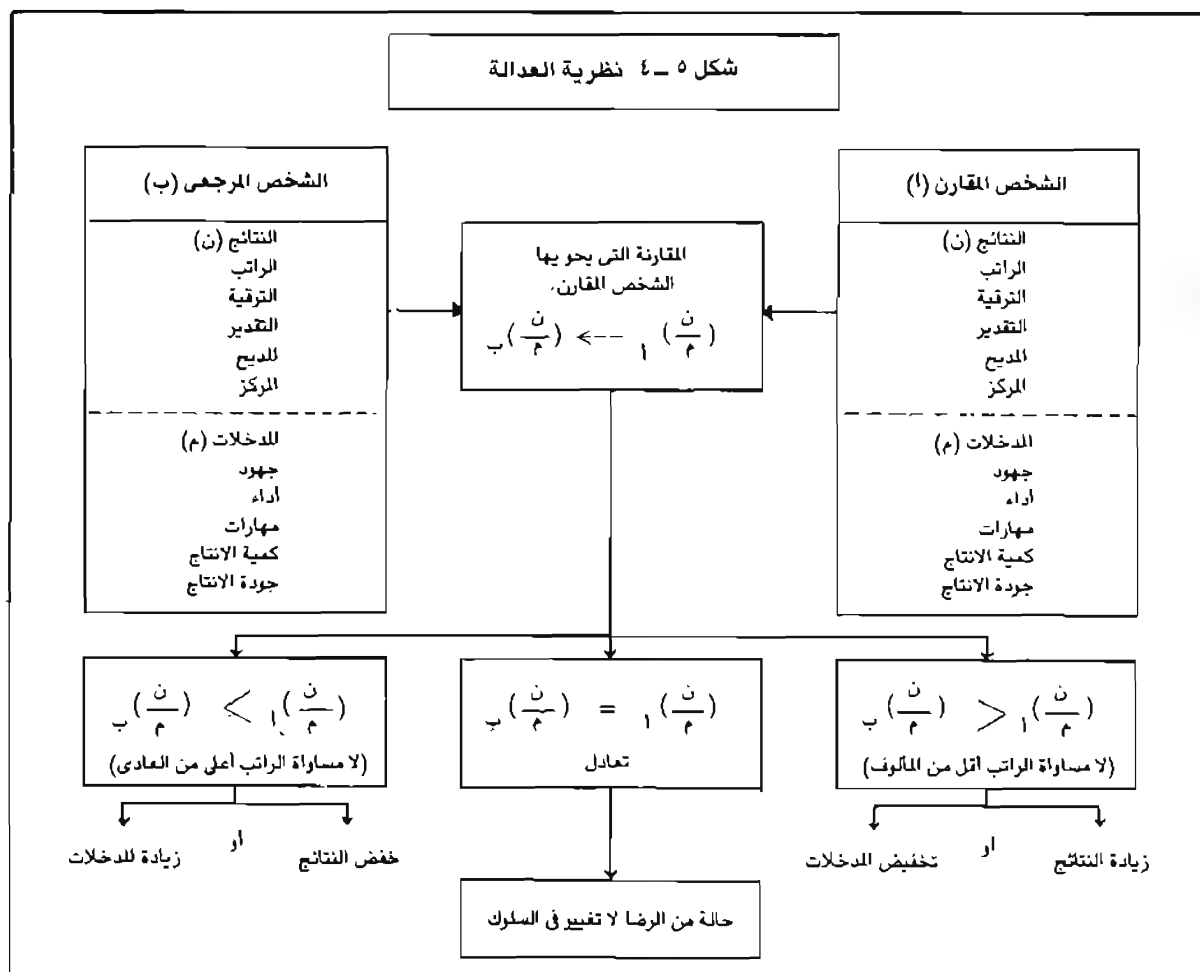
(٣) السلوك المدفوع لتخفيف عدم الانصاف (أو التفاوت).

هناك عدد من الأنماط السلوكية التي يستطيع الفرد اتباعها للتحويل من وضع مجحف : أولاً - حينما تكون حالة الإحباط ناتجة عن انخفاض نسبة النتائج للجهود (المدخلات) بالنسبة للشخص موضوع المقارنة (الراتب أقل من العادي مثلاً)، فقد يسمى هذا الشخص إلى تحسين النتائج. فعلى سبيل المثال الموظف الذي يعتقد أنه يتقاضى راتباً أقل من موظف آخر يبذل نفس الجهد والمهارة، يمكنه أن يطالب بتعديل في دخله، مثل : التعديل في علاوة غلاء المعيشة، أو في مقدار الراتب الأساسي، واسلوب آخر يمكن أن يتبعه هذا الشخص يتمثل في تقليل الجهد الذي يبذله بخفض إنتاجيته أو بزيادة الفترات التي يقضيها بعيداً عن عمله. والاسلوب الثالث

الذى يمكن اتباعه لتعديل حالة الاجحاف : حالة تقاضى راتب أقل من المالكوف - هو أن يستبدل الشخص المرجعى بأخر بحيث تكون المقارنة أكثر واقعية - أما فى الحالة التى تكون نسبة نتائج / مدخلات الشخص موضوع المقارنة هى السبب فى حالة اللامساواة لأنها أكبر من نسبة الشخص المرجعى (كان يكون الراتب أكثر مما يجب) ، فإن الشخص يتجه (مدفوعاً) إلى إزالة حالة اللامساواة بخفض النتيجة أو، على الأرجح ، زيادة المدخلات (الجهود).

وحيثما ترتبط النتائج بنظام الأجر بالساعة أو بالقطعة (الحافز) تتنبأ نظرية العدالة بحالات لها أهميتها بالنسبة للمديرين كما يوضح شكل (٥-٥). ففى حالة الراتب الأقل من العادى حيث يؤجر الفرد بالساعة ، يتم علاج مشكلة الاجحاف عن طريق خفض الانتاج من حيث الكمية والجودة معاً. أما فى حالة نظام الأجر بالقطعة فيتم تخفيف الاجحاف على الفرد بزيادة كمية الانتاج ولكن مع خفض درجة جودة المنتج. وهناك إطار مماثل لحالة الأجر الزائد عن المعتاد موضع بالشكل نفسه.

ركزت أغلب الدراسات التى تمت حول نظرية الانصاف على فئات الرواتب باعتبارها النتيجة الأساسية، وعلى الجهد أو الأداء باعتباره العامل الرئيسى فى المدخلات^{١٤}. وقد أيدت الشواهد فى كثير من الدراسات، على وجه العموم ، حالة الأجر الأقل من الاستحقاق، فيما انحسر التأييد بالنسبة لحالات الأجر الأعلى من المعتاد بسبب المشكلات الناشئة عن محاولة تعريف مصطلح «الأجر الأعلى من المعتاد» أو إعطائه مضموناً عملياً محدداً^{١٥}. كما أوضحت دراسات أخرى أن هناك عوامل ديمغرافية مثل النوع (Sex) ونظم القيم (Value Systems) قد أثرت على مدركاتنا للعدالة^{١٦}.



أشار البحث أيضا إلى مشكلات معينة ترتبط بنظرية العدالة : أولا - لم يتم تصنيف الشخص المرجعى فى كثير من الدراسات الواردة وهذه مشكلة أقل تأثيرا بالنسبة للتجارب المختبرية، عنها فى الدراسات الميدانية، أما فى الدراسات الحديثة، فترك للفرد استخدام معيار مستمد من ذاته للمقارنة (مثل التجارب السابقة والمعتقدات والأفكار التى تنشأ بمرور الزمن) بدلا من تحديد شخص معيارى^{١٧}. و يساعد ذلك ليس فقط فى حسم مشكلة من يكون الشخص المرجعى (أو المعيار) بل أيضا مشكلة استخدام أشخاص مرجعيين متعددين لنتائج متعددة.

ثانيا - مشكلة الاعتماد على الدراسات المختبرية أكثر من اللازم لاختبار النظرية. وهنا تبرز أهمية مسألة التعميم على منظمات حقيقية ومديرين حقيقيين. فقد كانت الدراسات القليلة التى تمت تثبت أن الاجحاف (أى الأجر الأقل من المعدل) أداة رئيسية للتنبؤ بدوران العمل والتقيب^{١٨}.

ثالثا - تؤيد غالبية الدراسات، على وجه العموم المفاهيم المتعلقة بالأجر الأقل من المستحق، فيما لم تظهر بحوث تسند مفهوم الأجر الأعلى من المستحق حتى الآن. وقد لا يبدو ذلك غريبا على أرض الواقع، إذ كم من الأفراد فى المنظمات يقولون بأنهم يتقاضون أكثر مما يستحقون؟ فإذا أدرك شخص ما، ابتداء، حالة من حالات الأجر الأعلى من المستحق، فإن أسهل طريقة لتحقيق الانصاف هى تغيير المعيار أو الشخص المرجعى. أخيرا، ركزت النظرية كلية على الناتج النقدى، فيما أوضح التوجه العام لنظريات الدافعية الحديثة والمعاصرة - أن المال ليس هو العامل الوحيد الذى يحث الناس ويدفعهم للعمل، كما بينا ذلك سابقا.

توفر نظرية العدالة أو الانصاف، على الأقل ثلاثة مؤشرات للمديرين ليضعوها فى الاعتبار : - أولا - التركيز على المكافآت العادلة للموظفين. فحينما يعتقد الأفراد أنهم لا يكافئون على أساس عادل، تظهر مشكلات تتعلق بالروح المعنوية والانتاجية.

ثانيا - أن القرار المتعلق بالانصاف (أو عدم المساواة) لا يتخذ على أساس شخصى، بل يمكن أن يدخل فيه عنصر المقارنة مع الآخرين داخل وخارج المنظمة. وبمعنى آخر، ليس المهم كم يتقاضى الموظف فقط، بل كم يتقاضى مقارنة بالموظفين الآخرين الذين يشغلون نفس الوظيفة أو وظائف مماثلة. أخيرا، قد يأخذ رد فعل الأفراد تجاه عدم المساواة صورا عديدة ومختلفة، فقد يتضمن السلوك المدفوع لتخفيف حالة اللامساواة تغييرات فى الدخلات وتغييرات فى النتائج، يتوقف حجمها أو اتجاهها على الصورة التى تدرك بها حالة اللامساواة، إما أجر أقل من المعتاد أو أجر أكثر من المستحق.

ولنظرية الانصاف جاذبية خاصة بالنسبة للمديرين بالرغم من أوجه القصور الكامنة فيها. فكم من مرة كان الواحد منا فى موقف اعتقد فيه أن المكافآت التى نلتقاها نظير جهودنا لم تكن مناسبة، خاصة عندما نقارن أنفسنا بالآخرين. وعلى ذلك يصبح فهم الأسلوب أو الطريقة التى نخفف بها من حالة اللامساواة من أهم المهارات التى يتعين على المديرين تنميتها.

شكل ٥ - ٥ تنبؤات نظرية العدالة فى حالات نظام الأجر بالساعة والقطعة

| الاجر الاعلى من المعتاد | الاجر الاقل من المعتاد | |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------|
| <p>نظام ↑ الساعة</p> <p>نظام ↓ القطعة</p> | <p>نظام ↓ الساعة</p> <p>نظام ↑ القطعة</p> | كمية الانتاج |
| <p>نظام ↑ الساعة</p> <p>نظام ↑ القطعة</p> | <p>نظام ↓ الساعة</p> <p>نظام ↓ القطعة</p> | جودة الانتاج |

نظرية التعزيز :

وفق ما عرضناه في الفصلين الثالث والرابع فإن التكيف الإجرائي، الذى نشأ عن أعمال اسكنر (Skinner)^{١١} بشكل أساسى، هو أحد أساليب تعزيز مفهوم التعلم. سنتناول في هذا القسم الكيفية التى يمكن بها النظر إلى التكيف الإجرائي كنموذج للدافعية يتعلق بإثارة وتوجيه وتعديل السلوك في المنظمات والمحافظة عليه. وبعبارة أخرى، سنشير إلى أنه في حالة تعزيز السلوك - بالصورة المطلوبة، فإنه من الممكن زيادة احتمال الأنماط السلوكية المرغوب فيها وإضعاف احتمال حدوث الأنماط السلوكية غير المرغوب فيها.

التكيف الإجرائي في الدافعية :

بالرغم من عدم وجود نظرية متفق عليها للتكيف الإجرائي، إلا أن هناك مجموعة من الأسس والمبادئ الأساسية :
أولا - هناك تركيز على السلوك الموضوعى القابل للقياس (مثل عدد الوحدات المنتجة والالتزام بالميزانية والجدول الزمنية) في مقابل الحالات الكامنة في داخل نفس الفرد (مثل الحاجات والدوافع والبواعث وخلافها) التى يصعب قياسها وملاحظتها. فالاهتمام ينصب على السلوك نفسه الذى يمكن ملاحظته وقياسه.

ثانيا - هناك تركيز على ما يسمى بـ «الارتباطات المتبادلة في التعزيز»^{١٢} الذى يشير، كما ذكر في الفصل الثالث إلى التتابع بين المثير والاستجابة أو السلوك الفعلي للموظف ونتائج ذلك السلوك (التعزيز). وفي عبارة مبسطة، إذا تصرف الفرد في موقف معين (أى المثير) في مجال العمل تصرفا مرغوبا فيه من قبل المنظمة (الاستجابة)، فيلزم أن يتلاءم الجزاء (أى نتيجة السلوك) مع السلوك. ومن وجهة نظر الدافعية، فإن الشخص يدفع أو يستحث للقيام بتصرف معين باستخدام مثيرات ونتائج أو مكافأة نظير ذلك التصرف، وهذا في جوهره يعنى أن السلوك المدفوع قد تم تعلمه. فعلى سبيل المثال، إذا ذكر مدير المبيعات لأحد مندوبي البيع أنه إذا وصلت نسبة مبيعاته إلى ١١٠٪ بنهاية ربع السنة (أى المثير) فسيتم مكافأة بنسبة ١٠٪ من مبيعاته (أى النتيجة). فإذا تم تحقيق هذا الهدف ومنحت المكافأة فلن ينشأ سلوك مدفوع فحسب، بل إن أى مثير مماثل في المستقبل سيحدث استجابة مماثلة من قبل مندوب المبيعات. وبعبارة أخرى ستم المحافظة على السلوك المدفوع. وسيتناول أنواع التعزيز في القسم الذى يلي.

ثالثا - كلما قصرت الفترة الزمنية الفاصلة أو الجدول الزمني للتعزيز بين استجابة الموظف (أدائه) وتقديم عامل التعزيز (المكافأة أو النتيجة) كان أثر عامل التعزيز على السلوك أكبر^{١٣}. ولناخذ مثالا مديرة المخزون لحل بيع بالتجزئة التى بقيت لوقت متأخر من الليل لتتأكد بأن البضائع محفوظة ومعرضة بصورة مناسبة للتصفية في اليوم التالى. وبما أن مدير المتجر قد طلب المساعدة خصيصا للتصفية فقد دهشت مديرة المخزون لأنها لم تسمع شيئا يتعلق بأدائها. أخيرا، وبعد مرور أسبوع أثنى عليها المدير لأدائها السابق. وفكرت المديرة للحظة «لو كان ذلك مهما لهذه الدرجة فلماذا انتظر المدير كل هذا الوقت ليقول شيئا؟» فلو كان المدير قد أثنى على أدائها في اليوم التالى مباشرة، مثلا، لكانت الصلة بين المثير (طلب المدير للمساعدة) والاستجابة (العمل بعد وقت الدوام بالنسبة لمديرة المخزون) والنتيجة (تقدير الأداء الجيد) أقوى. فكيف ستكون استجابتها لطلبات مماثلة في المستقبل؟

يتعلق المبدأ الرابع والآخر بقيمة وحجم عامل التعزيز^{١٤}. وبعبارة اصطلاحية : كلما ارتفعت قيمة وحجم عامل التعزيز بالنسبة للفرد زاد التأثير على السلوك اللاحق. ولنفترض أن رئيس شركة صغيرة للأخشاب في أوريغون (Oregon) يمنح كل عامل من عماله ديكا روميا كبيرا في عيد الشكر (Thanksgiving) ومبلغ مائة دولار منحة لنجاحهم في تسليم (طلبية) مستعجلة في موعدها. قد يسر أحد عمال المصنع لهذه المكافأة إذ أن فرصة الديك الرومى ستساعده في إطعام ثمانية أطفال في مناسبة العيد، علاوة على أن المنحة ستعيثه في مشتريات لوازم عيد الميلاد. أما بالنسبة لمراقب العمال في المصنع، من جهة ثانية، فقد يقول «لقد أجهدت نفسى كثيرا في تلبية تلك (الطلبية) الضخمة وكل ما لقيته نظير ذلك بضع بنسات (هلات) وظائر ميت. يشير هذا المثال إلى أن الناس يتباينون في ردود فعلهم تجاه عوامل التعزيز.

تصلح المبادئ الأساسية الأربعة لنظرية التعزيز - السلوك المقابل للقياس، وظروف التعزيز، والجداول الزمنية للتعزيز، وقيمة وحجم عامل التعزيز - كأساس لهذا الأسلوب من أساليب الدافعية. ونسبة لأهمية ظروف التعزيز والجداول الزمنية فسنتناولها بالتفصيل.

ظروف أو أنواع التعزيز :

هناك على الأقل، أربعة أنواع للتعزيز تتوافر بالنسبة للمديرين لأجراء تعديل في دافعية العامل :

(١) التعزيز الإيجابي (٢) العقاب (٣) التعزيز السلبي أو تعلم التجنب (٤) الانهاء^{٢٣}.

(١) التعزيز الإيجابي : يزيد تطبيق هذا النوع من التعزيز لاستجابة أو سلوك محدد من احتمال تكرار نمط السلوك المعين من قبل الفرد. فعلى سبيل المثال، يعهد إلى أحد المهندسين مهمة تصميم معدة جديدة (مثير). يبذل هذا المهندس قدرا كبيرا من الجهد لينجز المشروع في موعده (استجابة). يراجع الرئيس المباشر العمل ولا يكتفى فقط بالشثناء على المهندس لعمله بل يوصي، مثلا، بزيادة في راتبه لأدائه المتفوق (تعزيز إيجابي).

(٢) العقاب : يستخدم العقاب لتقليل احتمال تكرار سلوك أو استجابة غير مرغوب فيها من جانب الفرد. ومثلما يقوى التعزيز الإيجابي سلوكا بعينه، يضعف العقاب ذلك السلوك. فمثلا، يعطى العاملون بنظام الساعة في مصنع للبلاستيك ساعة لتناول وجبة الغداء (مثير)، فإذا دأب العامل على أن ينفق ساعة ونصف الساعة لتناول وجبته (استجابة) يستدعيه المشرف و يوبخه على هذا السلوك (عقاب)، على أمل أن يؤدي هذا العقاب إلى تغيير استجابة العامل في اتجاه السلوك المقبول.

(٣) التعزيز السلبي أو التجنب : وهو نوع أنواع التعزيز الذى يستخدمه المديرون لتقوية السلوك المطلوب. كما هو الحال مع التعزيز الإيجابي. وعندما يمنع نوع معين من أنواع التعزيز حدوث مثير غير مرغوب فيه يطلق عليه مصطلح : تعلم التجنب. لناخذ العامل الذى ينفق أكثر من ساعة لوجبة الغداء مثلا مرة أخرى. لتجنب انتقاد المشرف، يحاول العمال الآخرون الالتزام بساعة الغداء. و ينبغى التمييز بحرص بين التعزيز الإيجابي، وتعلم التجنب. ففيما يعمل الفرد في حالة التعزيز الإيجابي ليكسب المكافأة من المنظمة لقاء أدائه الجيد، يعمل الفرد، في حالة تعلم التجنب، بجد ليتفادى النتائج غير المرغوب فيها للمثير وفي كلتا الحالتين يقوى السلوك المطلوب.

(٤) الانهاء أو التوقف : بينما يستخدم التعزيز الإيجابي، وتعلم التجنب لتقوية الاستجابات أو السلوك المطلوب من جانب الفرد، من الممكن استخدام العقاب والانهاء كأساليب للتعزيز، للتقليل من أو إزالة السلوك غير المرغوب فيه. فالانهاء أو التوقف هو حجب التعزيز الإيجابي عن استجابة أو سلوك كان مقبولا في السابق، وباستمرار عدم التعزيز لفترة من الزمن، ستختفى الاستجابة أو السلوك تلقائيا في النهاية - وفي وضع تنظيمي فعلى، قد تقدم إحدى الشركات مثلا، لبائعيها مكافأة عن كل طلب يرد من زبون جديد. و يفضى هذا إلى أن يبذل البائعون جهودا أفضل للحصول على منافذ بيع جديدة. وبعد مرور فترة من الزمن، تقوم الشركة بتقويم نظام المكافآت فتجده مكلفا فتلغيه. ولعدم وجود مكافآت إضافية (أو تعزيز) نظير الجهد الإضافي للحصول على مبيعات إضافية، يخفض البائعون جهودهم إلى المستويات العادية. وبذلك تكون الشركة قد تسببت في انطفاء هذا السلوك من جانب البائعين فيها بإزالة التعزيز. ونجد ملخصا لطرق التعزيز الأربع معروضا في شكل (٥ - ٦).

إن الهدف من كل من أنواع التعزيز الأربعة - تعديل سلوك الفرد بحيث يعود بالفائدة للمنظمة. و ينتج عن التعزيز إما تكثيف السلوك المرغوب أو إضعاف قوة السلوك غير المطلوب. و يعتمد ذلك على حاجات المنظمة والسلوك الحالى السائد لدى الأفراد فيها.

جداول التعزيز :

يعرف الأسلوب الذى يتبع في منح النتائج أو المكافآت مقابل سلوك الموظفين، بجداول التعزيز. و يوجد نوعان من هذه الجداول : المستمرة والمتقطعة. فاما الأول فتتضمن الموقف الذى يتم فيه تعزيز السلوك كلما حدث. فالعامل الذى يقوم بتجميع الآلة الحاسبة الصغيرة يعرف أن سلوكه صحيح (أى التدعيم) عندما تجتاز الوحدة المجمعة اختبار الجودة.

شكل ٥ - ٦ أنواع التعزيز

| نوع التعزيز | المثير | الاستجابة | النتيجة أو المكافأة |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>التعزيز الإيجابي</p> <p>يزيد استخدامه احتمال تكرار السلوك المرغوب</p> <p>العقاب</p> <p>استخدامه يقلل من احتمال تكرار السلوك غير المرغوب</p> <p>التحاشي أو التجنب</p> <p>يزيد احتمال حدوث السلوك المطلوب لمعرفة النتائج سلفاً</p> <p>الإنهاء - التوقف</p> <p>وقف التعزيز الإيجابي لازالة سلوك غير مرغوب فيه</p> | <p>يكافأ الأداء المتفوق في المنظمة</p> <p>تعطى ساعة واحدة فقط لوجبة الغداء كل يوم</p> <p>يتعرض الأفراد الذين يقضون أكثر من ساعة في وجبة الغداء للتوبيخ من المشرف</p> <p>(١) تعطى منحة للبائع نظير كل زبون جديد</p> <p>(٢) وقف المكافأة عن كل زبون جديد</p> | <p>يؤدي الفرد عمله بمستوى عال (السلوك المرغوب)</p> <p>يقضى الفرد أكثر من ساعة لوجبة الغداء باستمرار (سلوك غير مرغوب فيه)</p> <p>يأخذ الأفراد فترة ساعة واحدة فقط للغداء</p> <p>يعمل البائع بجهد للحصول على طلبات جديدة.</p> <p>يبدل البائع جهوداً عادية فقط للحصول على طلبات جديدة</p> | <p>زيادة في الراتب التقدير الثناء</p> <p>لفت نظر من قبل المشرف</p> <p>لا يحدث توبيخ</p> <p>مكافأة</p> <p>لا مكافأة</p> |

السلوك في المنظمات شركة الخطوط الجوية الشعبية السريعة

انضمت في بداية الثمانينيات شركة نقل جوى جديدة لجال النقل الجوى المعروف بالتنافس الشديد . وقد أحدثت أساليبها المبتكرة في مجال التسويق والعمليات والدافعية هزة عنيفة في أوساط شركات النقل الجوى، مع أن أثرها على الشركة نفسها لم يكن كله إيجابيا . فبينما تعاني الخطوط الأخرى انخفاضا حادا في أرباحها، تجاوز حجم العمل بهذه الشركة بأسعارها الأقل بكثير من الشركات الأخرى، قدرة موظفيها العاملين في مجال الحجز للمسافرين . أما بالنسبة لتكاليف التشغيل في هذه الشركة التي تعمل من نيويورك إلى مناطق مثل بوسطن وكولمبس وبالمبتش وهيوسطن وأروبا، فانها تسجل أقل تكلفة بين الشركات العاملة في هذا المجال، إذ تبلغ ٥,٢ سنتات للراكب للميل الواحد في مقابل ١١ سنتا بالنسبة للشركات الأخرى - وذلك خلال فترة السنتين الأولى لتشيغيلها .

يرجع دونالد بير (Donald Burr) رئيس الشركة، الفضل في الأداء المتميز للشركة إلى موظفيه المثابرين الذين يبلغ عددهم ١٢٠٠ من خيرة الموظفين . وبالرغم من أن موظفي الشركة يعينون بأجر أقل من نظرائهم في الخطوط الجوية الكبرى، إلا أنهم يعملون بجد ومثابرة ولساعات أطول و يحققون نتائج أفضل . ما السبب في ذلك ؟ السبب الرئيسي لذلك يكمن في خطة تملك أسهم في الشركة تقوم على أساس الأداء الذي يكفل للموظفين امتلاك أسهم في الشركة تصل قيمتها إلى ٢٠ ألف دولار في المتوسط .

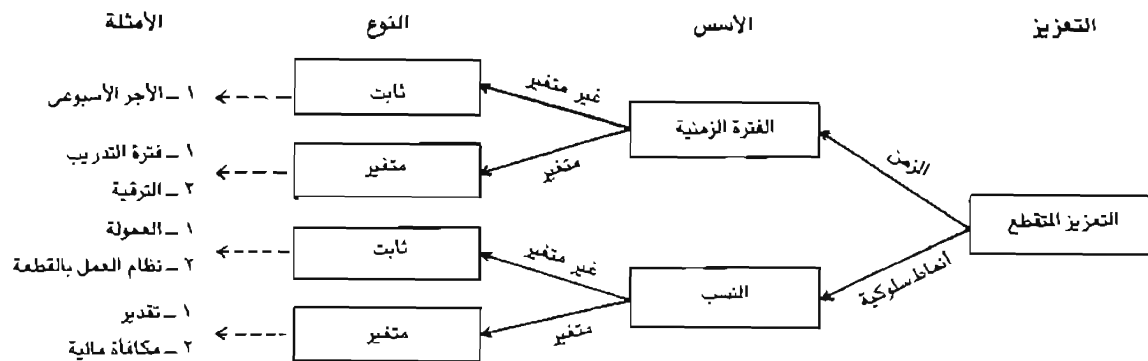
لقد جاء كثير من الناس من مشارب مختلفة - مدرسين وعلماء انثرولوجيا ومؤرخين - ليعملوا مع شركة الخطوط الشعبية . و يبدو أنهم يتطورون و يحققون أهدافهم في منظمة تكافئ الأداء الجيد ، وليس بها سكرتيرات أو مكاتب مترفة و يقودها مديرون يعملون في قسم الحجز أو يقدمون القهوة للمسافرين عند الطلب .

لم يكن بير (Burr) قائما بإدارة شركة نقل جوى ناجحة لكنها غير فخمة فقد بدأ في عام ١٩٨٥ حملة كبيرة للتطوير حيث اشترى عددا من الطائرات وضاعف عدد السفريات وحاول جذب المزيد من المسافرين عليها بمنح مقاعد في الدرجة الأولى واشترى أسهم شركة فرنتر (Frontier Airlines) بكاملها . واعتقد محللون كثيرون أن بير يحاول جعل شركة الخطوط الشعبية شركة تقليدية أكثر .

حلت المتاعب بصورة مفاجئة تقريبا إذ أن اقتصاد البلد لم ينم بالصورة التي تنبأت بها الشركة ولم تتوحد شركة فرنتر مع الشركة الشعبية بصورة جيدة كما أن شركات النقل الجوى الكبرى، وهذا أهم عامل، قد بدأت في تسديد ضرباتها لاستراتيجية الشركة الشعبية . حاول بير بيع شركة فرنتر للشركة المتحدة للطيران فلم يفلح، وتعرضت الشركة للخطر بسبب نقص السيولة النقدية . لقد اتجهت استراتيجية بير للتحويل بالشركة إلى ما كانت عليه الشركة الشعبية من قبل ... إلى النشاط الذي كانت تعرفه جيدا ... شركة بسيطة دون رتوش ومظاهر تعمل في خطوط وسفرات محدودة .

المصدر : "Cliff Hanger-People Sells Frontier", Time, July, 21, 1986, p. 49, And "How People Does it", Time, Feb, 21, 1983, p. 53.

شكل ٥ - ٧ جداول التعزيز المتقطع



ويحدث التعزيز المنتقطع عندما تمنح التعزيزات بعد حدوث سلوك للموظف عدة مرات وليس بعد كل مرة يحدث فيها . وهناك وجهها اختلاف داخل التعزيز المنتقطع : أولا، تعطى التعزيزات بعد فترة معينة من الزمن – جدول الفترات الزمنية – أو بعد حدوث السلوك المطلوب لعدة مرات – جدول للنسب . ثانيا، يمكن أن تعطى التعزيزات بصورة ثابتة – الجدول الثابت – أو على أساس متغير – الجدول المتغير. وبذلك تكون هناك أربعة أنواع عامة لجدول التعزيز هي :

الفترة الزمنية الثابتة، والنسب الثابتة، والفترة الزمنية المتغيرة، والنسب المتغيرة. (انظر شكل ٥ - ٧) يتطلب جدول الفترات الزمنية الثابتة مرور فترة زمنية معينة أو ثابتة قبل تقديم التعزيزات . وأبسط الأمثلة على ذلك نظام الرواتب أو الأجور الأسبوعي أو الشهري . أما جدول النسب الثابتة من جهة أخرى، فيتعلق بتقديم التعزيزات بعد حدوث عدد معين من الأنماط السلوكية المطلوبة، كما هو الحال في نظام العمل بالقطعة في المجال الصناعي . أما في نظام الجداول الزمنية المتغيرة فيتم تقديم التعزيز اعتمادا على مرور فترة من الزمن، على أن الفترة الزمنية تكون في حدود متوسط معين . فخريجو الجامعات الذين يعملون في محلات البيع بالتجزئة، مثلا، يعرفون أنه من المحتمل ترقيةهم إلى وظيفة مساعد مدير قسم بعد قضاء فترة عام في الخدمة المتصلة . وقد تتم ترقية بعضهم بعد عشرة شهور وبعضهم بعد اثني عشر شهرا وبعض آخر في فترة أربعة عشر شهرا ولكن المتوسط بالنسبة للمجموعة هو اثنا عشر شهرا .

وأخيرا بالنسبة لجدول النسب المتغيرة، ينبغي أن يتكرر حدوث السلوك المطلوب لعدد معين من المرات قبل أن تقدم التعزيزات . على أن عدد مرات السلوك يتفاوت في حدود متوسط معين . ومن أمثلة ذلك الثناء أو الاطراء الشفهي والتقدير أو المكافأة المالية . فليس كل سلوك يقابل بالاطراء إذ أن عدد مرات السلوك التي تحدث قبل أن يتم الثناء، تختلف من وقت لآخر . لناخذ برنامج الحوافز في شركة بارسنز باين برودكتس المتحدة في اشلاند (Ashland) باوريجون (Oregon) كمثال تطبيقي لجدول التعزيز^{٢١} . تستخدم هذه الشركة ستة أنواع مختلفة من الحوافز في برنامجها «للتعزيز الإيجابي» :

- ١ - الأجر بمعدل الساعة : المعدلات النقطية للأجور التي تدفع أسبوعيا .
- ٢ - الأجر «العدل» : أجر إضافي يعادل أجر ثمانى ساعات للعاملين الذين لم يتغيروا أو يتأخروا في الحضور للعمل لشهر عمل كامل .
- ٣ - الأجر «بأثر رجعي» : منحة للعاملين على أساس حدوث أى تخفيض في أقساط التأمين المستلمة من صندوق الولاية للتأمين ضد الحوادث الصناعية .
- ٤ - أجر السلامة : أجر إضافي من ساعتين في حالة عدم التعرض لأى حادث أثناء العمل لفترة شهر .
- ٥ - منحة المشاركة في الأرباح : توزيع ما يزيد على أربعة في المائة من دخل الشركة، بعد خصم الضرائب، على كل العاملين .
- ٦ - برنامج التقدير – تقدير الأداء الجيد والثناء عليه .

ماذا كانت نتيجة الخطة ؟ بالنسبة للشركة، انخفض الغياب والتأخير إلى صفر تقريبا وانخفض معدل وتكلفة الحوادث بنسبة ٩٠٪ وارتفعت الانتاجية . أما بالنسبة للعاملين، فقد ارتفعت دخولهم الاجمالية بنسبة تتراوح ما بين ٢٥٪ و ٣٠٪ . وذلك يعنى أن العامل الذى يكسب عشرين ألف دولار في العام، وفق خطة بارسنز، يضيف إلى دخله مبلغ ٧,٠٠٠ دولار .

البحوث التي تمت حول نظرية التعزيز :

لقد كان تطبيق أساليب التكيف الاجرائي في المنظمات محدودا ومثيرا للجدل في ذات الوقت . وبما أن أعمال البحث الرئيسية قد تمت باستخدام تجارب مختبرية في أوضاع شبه حقيقية، لم تتوافر بيانات كافية تسمح بالتطبيق الشامل وتعميم هذا الأسلوب على سلوك الأفراد في المنظمات .

هناك نتائج معينة تمخضت عن تلك البحوث المحدودة والتي تستحق الذكر:

أولاً: إن تعزيز العلاقة بين السلوك (الأداء) والمكافأة ضروري للحفاظ على السلوك المدفوع لدى الفرد. وإن العاملين يتفاعلون بصورة إيجابية حينما يدركون أن الحوافز تتوقف على الأداء الجيد، ولكنهم يتفاعلون بصورة سلبية عندما لا تكون المكافآت مرتبطة بالأداء^{٢٥}. وقد ينتج عن الاستمرار في عدم مكافأة الأفراد على الأداء الجيد، انخفاض في الدافعية والأداء.

ثانياً: اتضح أن جداول النسب المتغيرة للدافعية أكثر فاعلية في الإبقاء على السلوك المدفوع لدى الأفراد. وتتميز دلالات هذه النتائج بالتطبيق المباشر على نظم الحوافز المستخدمة بواسطة المنظمات. وسيتم تناول موضوع الحوافز بمزيد من التفصيل في الفصل الخامس عشر.

وبالرغم من وجود مؤشرات إيجابية للتكيف الإيجابي بالنسبة للمديرين، إلا أن هناك انتقادات بنفس القدر وجهت لهذا المدخل التحفيزي:

أولاً، تتجه أساليب التكيف الإيجابي إلى تجاهل الفردية وتعقيد سلوك الفرد. ويشير النقاد إلى أن التكيف الإيجابي بأساليبه التعزيزية المبرمجة أو الجامدة يبالغ في تبسيط سلوك الأفراد خاصة في المنظمات الرسمية. زيادة على ذلك، لا يأخذ التكيف الإيجابي في الاعتبار الخصائص الفردية مثل الحاجات والرغبات أو تفاوت أهمية أنواع المكافآت^{٢٦}.

ثانياً، يتجاهل التكيف الإيجابي، من خلال تركيزه الشديد على نظم الحوافز، إمكانية تعزيز ودفع الأفراد عن طريق العمل نفسه. ويميل هذا الأسلوب إلى التركيز الشديد على التحكم في السلوك عن طريق إشباع الحاجات الدنيا، ولا يضع في الاعتبار أن الأفراد قد تدفعهم حاجات توجد في المستويات العليا.

أخيراً، يرى النقاد أن تعميم وتطبيق أسلوب التكيف الإيجابي في أوضاع تنظيمية حقيقية لم يتم اختباره. وذلك لأن معظم الأبحاث التي تمت حوله قد انبثقت عن تجارب مختبرية. وبالرغم من أن التجارب المختبرية توفر درجة عالية من التحكم في متغيرات خارجية لا توجد عادة في المنظمات الحقيقية إلا أننا لا نستطيع تعميمها على منظمات كبيرة ومعقدة.

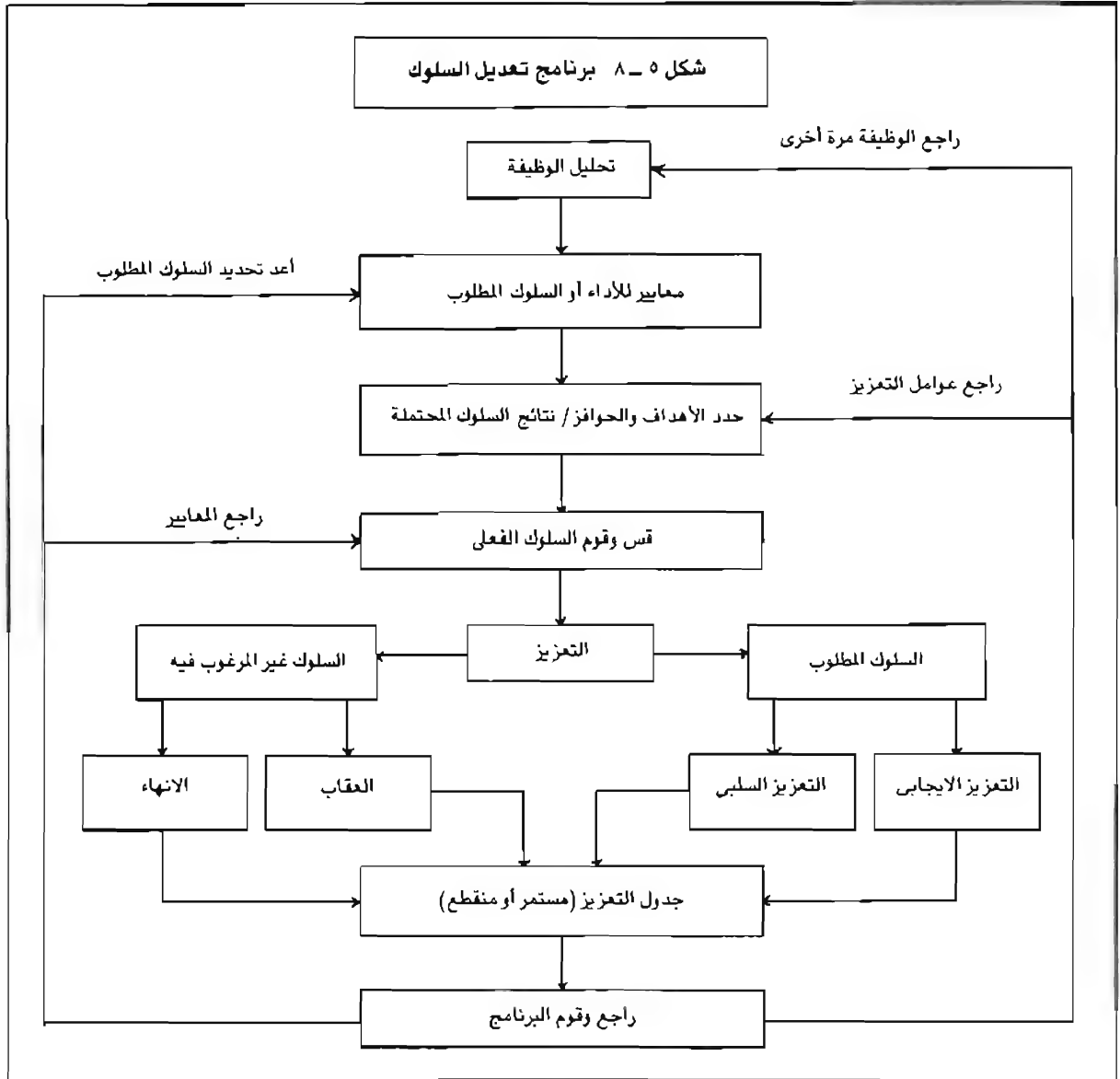
والمنتظر أن تستمر وتتطور أعمال البحث، وكذلك الانتقادات لأسلوب التكيف الإيجابي، في الأعوام القادمة. أما بالنسبة للمديرين، فإن أهم عامل في تطبيق أسلوب التكيف هو أن يكافأ الموظفون على أساس أدائهم وليس على أساس عوامل أخرى لا ترتبط بالأداء. وعلى المديرين أن يتعلموا كيفية إعداد وتنفيذ برامج للتعزيز تعين الموظفين على أن يكونوا أكثر إنتاجية ورضا في أعمالهم.

تعديل السلوك : تطبيق نظرية التعزيز

يسمى أحد أساليب الدافعية المتبع في المنظمات والذي يستخدم التكيف الإيجابي كأساس له تعديل السلوك^{٢٧}. و يقوم التكيف الإيجابي - كما عرضنا سابقاً - على افتراض أن السلوك المرغوب فيه من قبل الموظف سيتكرر إذا ما تم تعزيزه. ويفترض أيضاً أن تطبيق التعزيز أو الحوافز يزيد من احتمال حدوث السلوك السابق للتعزيز مباشرة.

يتمثل الأسلوب الذي أوصى به مؤيدو تعديل السلوك في التعزيز الإيجابي. وتشير نتائج الأبحاث، عموماً، إلى أن عوامل التعزيز الإيجابي ذات فاعلية في إجراء تغييرات ثابتة في السلوك أكثر من عوامل التعزيز السلبي (بالرغم من وجود احتمال أن يكون التعزيز السلبي أكثر فاعلية في التخلص من السلوك غير المرغوب فيه مؤقتاً).

سهما يكن نوع الحوافز التي يرى المدير استخدامها، فإن أهم ما يجب تذكره هو أنه كلما أتبع السلوك المرغوب فيه بالتعزيز الإيجابي في وقت قريب من حدوثه، زاد احتمال تكرار السلوك مرة أخرى. ولعل ذلك يمثل أحد الأسباب التي دفعت هيرز بيرج إلى اعتبار الأجر (راتباً كان أو أجراً بالساعة) عاملاً وقائياً على أساس أن الراتب مكافأة يتلقاها الموظف في وقت لاحق وبعد مرور فترة طويلة من حدوث السلوك المرغوب فيه... وبسبب التباعد الزمني بين السلوك المرغوب فيه وعامل التعزيز، مثل الراتب، يوصى العلماء السلوكيون باستخدام تعزيزات التقدير والثناء والمدح والأساليب الشفهية الأخرى. فهذه المعززات (الدعمات) سهلة التطبيق ويمكن تطبيقها بعد معرفة الأنماط السلوكية المرغوب فيها وتقوئها مباشرة. كما يمكن أيضاً استخدام المكافآت المالية في شكل حوافز مادية أو منح مالية كهوامل تعزيز إيجابية.



و يمر نموذج برنامج تعديل السلوك، الموضح بشكل (٥-٨)، عادة، بمراحل تطور محددة :

- ١ - تحليل الوظيفة : و يتضمن تعريف متطلبات الوظيفة وحدود المسؤولية والسلطة المرتبطة بها وغير ذلك .
- ٢ - تحديد معايير للأداء : و يتضمن تحديد وسائل قياس أو معايير للأداء الوظيفي (مثل عدد الوحدات المنتجة وحجم المبيعات والوقت والتكلفة التي تدخل في تحقيق الأهداف) . قد تكون هذه الخطوة صعبة ، بالنسبة لمؤسسات تستخدم عوامل لا ترتبط بالوظيفة لقياس الأداء (مثل درجة التعاون والقدرة على مسايرة الآخرين وأى معايير حديثة أخرى) أو بالنسبة لتلك التي لا تستخدم نظاما محددًا لتقويم الأداء .
- ٣ - وضع الأهداف : و يتضمن ذلك الخطوة الهامة الخاصة بتحديد ماهو السلوك المطلوب (وغير المطلوب) من جانب الموظف . وقد تتصل الأهداف أيضا، بجوانب أخرى مثل رفع الكفاءة الانتاجية والتقليل من التغيب عن العمل وما إلى ذلك .

- ٤ - عند قياس السلوك الفعلي، يقوم الرئيس المباشر للموظف أو الموظف نفسه، بحفظ سجل للعمل اليومي، و يمكن أن يتم ذلك عن طريق المشاهدة، أو حفظ سجلات العمل اليومي، ولقيام الموظف بحفظ سجل أدائه ميزة إضافية هي التغذية العكسية الذاتية.
 - ٥ - تتضمن مرحلة التعزيز تطبيق عامل تعزيز يتوقف على سلوك الموظف المرغوب أو غير المرغوب فيه.
 - ٦ - تتعلق جداول التعزيز بتوقيت المعزز - وكما أشرنا لذلك سابقا، فمن الممكن أن يكون التعزيز مستمرا أو متقطعا اعتمادا على نوع السلوك. فقد يطبق نظام الجدول المستمر، مثلا، للعقاب (في حالة حدوث سلوك غير مرغوب فيه)، فيما يمكن استخدام الجدول الثابت أو المتغير في حالة التعزيز الإيجابي (السلوك المرغوب فيه).
 - ٧ - أخيرا، تتم مراجعة وتقويم البرنامج: فإذا كان البرنامج ناجحا، فلا حاجة لإجراء تعديل فيه، ومن ناحية أخرى، فقد تكشف مراجعة نتائج البرنامج عن ضرورة إجراء مراجعة لوصف الوظيفة، أو أنواع المعززات، أو معايير الأداء، أو إعادة تعريف السلوك المرغوب فيه، أو مراجعة الجوانب الأربعة مجتمعة.
- لقد بدأت أعداد المنظمات التي تستخدم التعزيز الإيجابي تتزايد بمعدل ثابت منذ بداية التطبيقات الأولى لهذا الأسلوب. ويعرض جدول (٥-٩) قائمة منتقاة من المنظمات المشاركة في تطبيق هذه النظرية والنتائج التي حققتها من وراء ذلك.
- وبالرغم من أن النتائج كانت مثيرة، إلا أنه يتعين على المديرين توخي الحذر في تفسيرها إذ أن ربط التعزيز الإيجابي مباشرة بالفعالية التنظيمية - كما فعلت شركة إمري (Emery) للشحن الجوي - قد يشوه حقائق الموقف^{٢٨}. وفي أثناء هذه التجربة، شهدت شركة إمري تطورا سريعا بسبب التغييرات التي طرأت على السوق. وقد يكون للتعزيز الإيجابي أثر في ذلك، لكن يجب ألا يعتبر السبب الوحيد في تلك التطورات.
- تتعلق النقطة الثانية التي ينبغي الانتباه لها بنوع المعزز المستخدم. فبالرغم من أن التغذية المرتدة والثناء والتقدير أساليب ناجعة، إلا أن الموظفين قد يرون من الضروري أن تنعكس الزيادة المطردة في الانتاجية على رواتبهم (انظر مثال ميتشجان بل في جدول ٥-٩). وقد يظهر رد فعل معاكس من قبل العاملين، بمرور الزمن، يؤدي بهم إلى اعتبار التعزيز الإيجابي أداة أخرى تستخدمها الإدارة لتحقيق مكاسب للشركة وليس مكافأة لما أسهموا به.
- ولا يزال الحكم على مفعول برامج التعزيز الإيجابي في المنظمات في غير صالحه^{٢٩}. ومع ذلك يبدو أن استخدامه مستمر الاتساع متخذا أشكالا مختلفة في المنظمات المختلفة. ومهما كان الأسلوب المستخدم فلا بد أن يكون واضحا، بالنسبة للمديرين، أن ربط الحوافز بالأداء أسلوب فعال في حفز العاملين.

نظرية الهدف :

هناك أعداد متزايدة من المديرين الممارسين والعلماء السلوكيين الذين يعتقدون أن أهم عنصر لأي برنامج للدافعية هو الأهداف أو النتائج المتوقعة من الموظف أو العامل. فالهدف، ببساطة، هو ما يحاول الفرد واعيا أن يحققه.

قدم الاطار الأساسي لتحديد الأهداف ادوين لوك (Locke) الذي طرح نظرية لتحديد الأهداف تتعلق بالعلاقة بين الأهداف المقصودة وأداء المهام^{٣٠}. والافتراض الأساسي الذي يقوم عليه هذا المدخل هو أن الأهداف المدركة للموظف تؤثر على سلوكه في العمل، وبصورة أوضح، ينتج عن الأهداف الصعبة مستوى من الأداء أعلى مما ينتج عن الأهداف السهلة أو البسيطة، وأن الأهداف الصعبة المحددة تفضي إلى مستوى من الأداء أعلى مما ينتج عن عدم وجود أهداف أو عن هدف معمم، مثل «ابدل مافي وسعك»^{٣١}.

وبعبارة عملية، يتحسن مستوى الدافعية والأداء لدى الفرد إذا ما عرف بوضوح ما المطلوب أدائه وما يتضمنه ذلك من تحدٍ لقدراته. يرتبط تحديد الأهداف مباشرة بكل من أساليب الدافعية المعاصرة الثلاثة. ففي نظريات المحتوى، يتعلق تحديد الأهداف بحاجات الموظف أو العامل. ويمكن أن ينتج عن ربط الأهداف بالحاجات وتوفير السبل لتحقيق تلك الأهداف، إشباع للحاجات ومن ثم تحسين مستوى الدافعية لدى الفرد. أما بالنسبة لنظريات النسق، خاصة نظرية التوقع، فإن تحديد الأهداف يرتبط بالنتائج التي تعود للعامل، وبقوة جذب الفعل المرتبطة بتلك النتائج، ومن ثم بعملية تحقيق تلك النتائج (التوقعات وقوة الارتباط). وأخيرا، وكما عرضنا في الجزء الخاص بنظريات التعزيز، يصلح تحديد الأهداف كأساس لاستخدام أساليب التعزيز (انظر شكل ٥-٨).

جدول ٥ - ٩ نتائج برامج تعديل أو تكيف السلوك في بعض المنظمات المختارة

| المنظمة | نوعية العاملين | الأهداف المحددة للبرنامج | المعززات (عوامل التعزيز) | النتائج |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| امرى للشحن الجوي (١٩٦٩ - ٧٦) | عينة ممثلة لكل قطاعات العاملين (٥٠٠ من مجموع ٢٨٠٠) | ١ - رفع الانتاجية . ٢ - تحسين نوعية الخدمة . | استخدام الاطراء والتقدير بصورة متكررة . | ١ - وفورات تقدر بمبلغ ٣ ملايين دولار على مدى ثلاث سنوات . ٢ - ارتفاع نسبة تحقيق أهداف الأداء من ٣٠٪ إلى ٩٥ ٪ . |
| منشيجان بل - خدمات الصيانة (١٩٧٤ - ٧٦) | مشرفون . ميكانيكيون وعمال صيانة (٢٠٠ من مجموع ٥٥٠٠) | ١ - رفع الانتاجية ٢ - تحسين مستوى الجودة ٣ - توفير ظروف السلامة ٤ - تطوير العلاقة مع جمهور المستفيدين . | تنفيذية مرتدة ذاتية وإشرافية بصورة يومية واسوعية ربيع سنوية . | ١ - تحسين كفاءة التكاليف ٢ - تحسين نوعية الخدمة وظروف السلامة . ٣ - لا تغيير في نسبة الغياب مع انخفاض في الرضا بالراتب . |
| جنرال اليكتريك (١٩٧٣ - ٧٦) | موظفون من كل المستويات (١٠٠٠ موظف) | ١ - رفع الانتاجية ٢ - خفض دوران العمل والتغيب . ٣ - إقرار التدريب . ٤ - التوافق مع أهداف معايير الكفاءة والفعالية . | استخدام الشناء والتغذية المرتدة وعوامل التعزيز الأخرى بصورة متكررة . | ١ - ارتفاع الانتاجية ٢ - انخفاض في تكاليف الأيدي العاملة المباشرة . ٣ - تحسين التدريب للعاملين من الأقليات . |
| فو درتش كيميكلز | عمال الصناعة في كل المستويات (١٠٠٠ من ٢٤٠٠) | ١ - رفع الانتاجية - ٢ - تحسين الأداء لمقابلة الجداول الزمنية المقررة للإنجاز . | ١ - استخدام المديح والتقدير أسبوعيا . ٢ - الحرية في اختيار المهام في العمل . | ارتفاع الإنتاج بنسبة ٢٠ ٪ . |

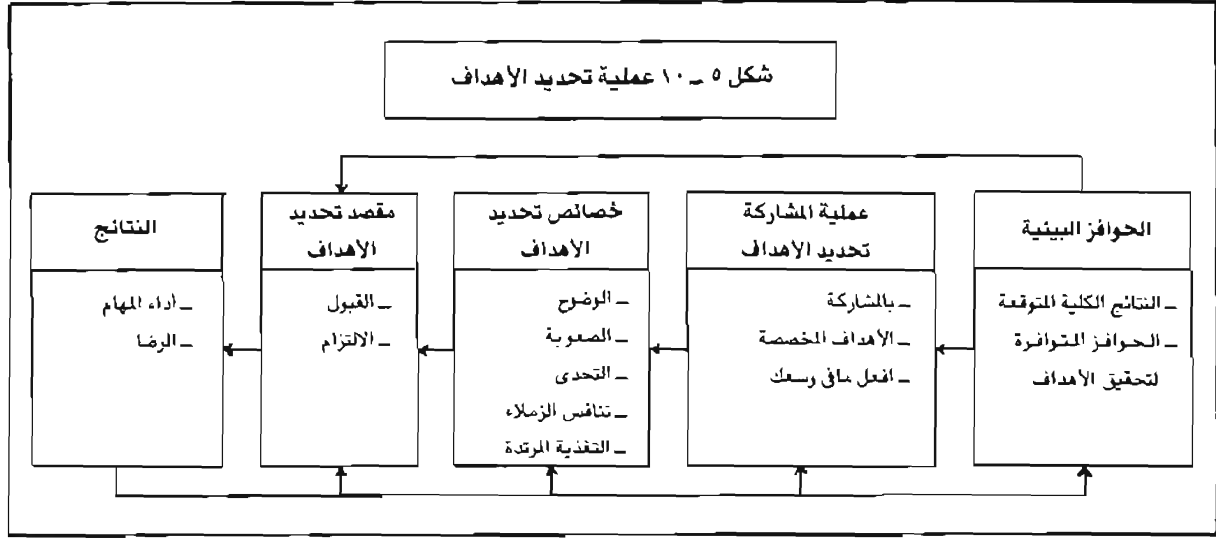
يتضمن تحديد الأهداف عادة، كما يصور شكل (٥ - ١٠)، خمس خطوات :
أولا : تتوافر حوافز معينة بوساطة البيئة، أو أكثر تحديدا بوساطة جزء أو فرد في المنظمة . وتتضمن هذه الخطوة عموما تحديد ما تريد المنظمة عمله (أي النتائج المستهدفة) وتوضيح الحوافز (زيادة الراتب أو الترقية أو التقدير) التي ترتبط بما يمكن تحقيقه من أهداف .

ثانيا : تتعلق عملية المشاركة في تحديد الأهداف بالطريقة التي يتم بموجبها وضع الأهداف . ويتضمن ذلك عادة قيام الرؤوس ورئيسه إما باتخاذ القرارات بصورة مشتركة - ذات اتجاهين (أي تحديد الأهداف بالمشاركة) أو أن تكون العملية ذات اتجاه واحد من الرئيس إلى الرؤوس (أي تخصيص أهداف محددة للرؤوس) أو تكون بأسلوب «افعل ما في وسعك» .

ثالثا : تحدد طبيعة الأهداف المقررة خصائص تحديد الأهداف وهي الوضوح ودرجة الصعوبة والتحدى والتنافس بين الزملاء والتغذية المرتدة .

رابعا : يتضمن قبول الأهداف المقررة والالتزام بها نية الموظف وعزمه على أداء العمل الذي يحقق هذه الأهداف^{٢٢} . لاحظ الأثر المباشر للحوافز على العزم في شكل (٥ - ١٠)، ويمثل ذلك، وفق نظريات المحتوى والنسق، تقويما من جانب الموظف لقيمة الحافز ومدى إشباع الحاجة وارتباطهما بتحقيق الأهداف .

أخيرا : تشمل نتائج تحديد الأهداف جوانب مثل أداء المهام والرضا .



لننظر في موقف المشرف الأول على التعبئة في شركة للمنتجات الغذائية كمثال . كانت الشركة قد شرعت في تنفيذ برنامج لفعالية التكاليف (Cost Effectiveness) في محاولة لخفض تكاليف الانتاج بنسبة ١٥٪ عن العام الماضي (حوافز بيئية) . إذا تم تحقيق هذا الهدف من قبل الموظفين المسؤولين عن ذلك ، فستصرف لهم مكافأة (حوافز ومشاركة في تحديد الأهداف) . يعتقد المشرف على ضوء تفسيره للهدف الكلي للشركة في حدود مسؤولياته أن خفض تكاليف الانتاج بنسبة ١٥٪ مهمة صعبة وتتضمن قدرا من التحدي للقدرات إلا انها ممكنة (خصائص تحديد الأهداف) . يقبل المشرف الهدف باعتباره مفيدا للشركة ولادارته ولتطوره الذاتي (مقاصد تحقيق الهدف) . وبناء على ذلك يجتهد في عمله خلال العام التالي لتحقيق المستوى المطلوب من خفض التكاليف (النتائج) .

قد تستنتج أن تحديد الأهداف وتعديل السلوك – جوهريا – أسلوب واحد لأنهما يركزان معا على عنصر التابعة (إذا – إذن النتيجة) . وبالرغم من الجدل القائم بين العلماء السلوكيين والممارسين حول هذا الموضوع إلا أن هناك أوجه شبه واختلاف بينهم تشمل :

- ١ – يتركز الاهتمام في تكييف السلوك على ثلاثة جوانب سلوكية : وقائع السلوك (السلوك الفعلي اليومي) ، ومستوى أداء الفرد ، والفعالية الكلية للسلوك فيما يتعلق بالنظمة كلها (العلاقة بين الأداء الفعلي ومعايير الأداء) ، فيما يركز تحديد الأهداف ، أساسا وعلى وجه العموم ، على الجانب الثالث من تلك الجوانب السلوكية .
- ٢ – للسبب المذكور سابقا ، يستغرق تنفيذ برامج تحديد الأهداف في الغالب وقتا أطول حتى تظهر نتائج ملموسة له .
- ٣ – بالنسبة للجوانب العملية والتطبيقية ، تعطى برامج تحديد الأهداف اهتماما كبيرا لإنشاء الأهداف ، فيما يركز تعديل السلوك على التعزيزات وظروف تنفيذها .
- ٤ – بينما يؤكد تحديد الأهداف على الرقابة الذاتية من قبل الموظف نفسه ، يركز تعديل السلوك على رقابة التنظيم أو الرقابة الخارجية .
- ٥ – أخيرا يلعب مفهوم الحاجات الانسانية (والخصائص الذاتية الأخرى) دورا هاما في تحديد الأهداف . وكما بينا من قبل ، فإن برامج تعديل السلوك القائمة على أساس نظرية سكينر (Skinner) لا تسلم بهذه المفاهيم لأنها أنماط سلوكية غير قابلة للقياس^{٢٢} .

أظهرت الدراسات التي أجريت حول تحديد الأهداف ، كوسيلة لترقية مستوى الدافعية والأداء لدى العاملين ، أن برامج تحديد الأهداف كانت فعالة للغاية . وقد تواتر الحديث عن هذه الفعالية على مدى فترة زمنية طويلة في عدد من المنظمات المختلفة وعلى المستويات غير الإشرافية .

تطبيق نظرية الهدف : الإدارة بالأهداف :

بالرغم من الكم الهائل للأدب المكتوب حول نظرية الهدف خلال العقدين الماضيين، إلا أن أغلب الاهتمام قد تركز على التطبيق العملي لهذه النظرية والذي يعرف بمصطلح الإدارة بالأهداف (MBO).

حينما يتناول الشخص برنامجا للإدارة بالأهداف في أى منظمة بالنقاش فإنه يشير في الواقع، إلى مجموعة من الممارسات . وتشمل المصطلحات المستخدمة في وصف مدخل الإدارة بالأهداف أوصافا مثل : الإدارة بالنتائج، وتخطيط ومراجعة الأعمال، وتخطيط وتقويم الأداء، ونظام المحاسبة، ووضع الأهداف الفردية، ووضع الأهداف الجماعية، ووضع الأهداف بالمشاركة . وقد أدى الاسم المحدد المرتبط بوضع الأهداف إلى حدوث بعض الخلط حول ما يتضمنه وأين تم تنفيذه، وكيف كان أثره . سنستخدم المصطلحين «الإدارة بالأهداف» و«وضع الأهداف» بالتبادل في معرض نقاشنا.

من المؤيدين الأوائل للإدارة بالأهداف بيتر دركر وجورج أوديون (Drucker and Odiorne) اللذان تختلف تفسيراتهما حول ما يتضمنه هذا النوع من أنواع البرامج اختلافا طفيفا . يقول دركر :

يجب أن يتم تعريف وظيفة مدير المنطقة بما يتعين عليه وعلى العاملين في مجال البيع في منطقته تحقيقه، ووظيفة مدير المشروعات بإسهامه وإسهام مهندسيه ومخططيهِ للإدارة الهندسية... ويتطلب ذلك أن يقوم كل مدير بأحداث ووضع أهداف إدارته بنفسه فيما يكون للإدارة العليا، بالطبع، حق المصادقة على تلك الأهداف أو رفضها . على أن مسئولية تطوير هذه الأهداف تقع على عاتق مدير الإدارة بل هي أولى مسئولياته في واقع الأمر^{٢٦}.

يشير دركر في هذه المقالة إلى أن الإدارة بالأهداف نظام يشجع على الرقابة الإدارية الذاتية . فالمدير هو المحور في هذه العملية، وهو الذي يراقب ويتابع سير العمل في اتجاه تحقيق أهداف تستحق الجهد الذي يبذل فيها .

يركز أوديون على مسائل تختلف قليلا عن تلك التي طرحها دركر في تعريفه للإدارة بالأهداف حيث يقول : إنها «عملية يقوم فيها الرئيس والمروؤس في المنظمة، مجتمعين، بتحديد أهدافها العامة وتحديد نطاق مسئولية كل فرد من حيث النتائج المتوقعة منه، وباستخدام هذه المعايير كمرشد لعمل الوحدة وتقويم ما يسهم به كل فرد فيها»^{٢٧}. فالتركيز هنا على التفاهم المتبادل بين الرئيس والمروؤس . يجب ملاحظة أن تفسيرى كل من دركر وأوديون للإدارة بالأهداف يشيران إلى أن المروؤس يكون مدفوعا للعمل بجد وبالتالي إلى تحسين مستوى أدائه من خلال النقاش والمشاركة . فالإدارة بالأهداف، في الواقع، أسلوب للتدخل يتعلق بابتداء وإثارة الأداء الأفضل، من أشياء أخرى وهي — كما وصفها انتونى رايا (Anthony Raia) — أسلوب «متفاعل» للإدارة أكثر منه أسلوب «ارتكاسي»^{٢٨}.

أسس ونسق الإدارة بالأهداف :

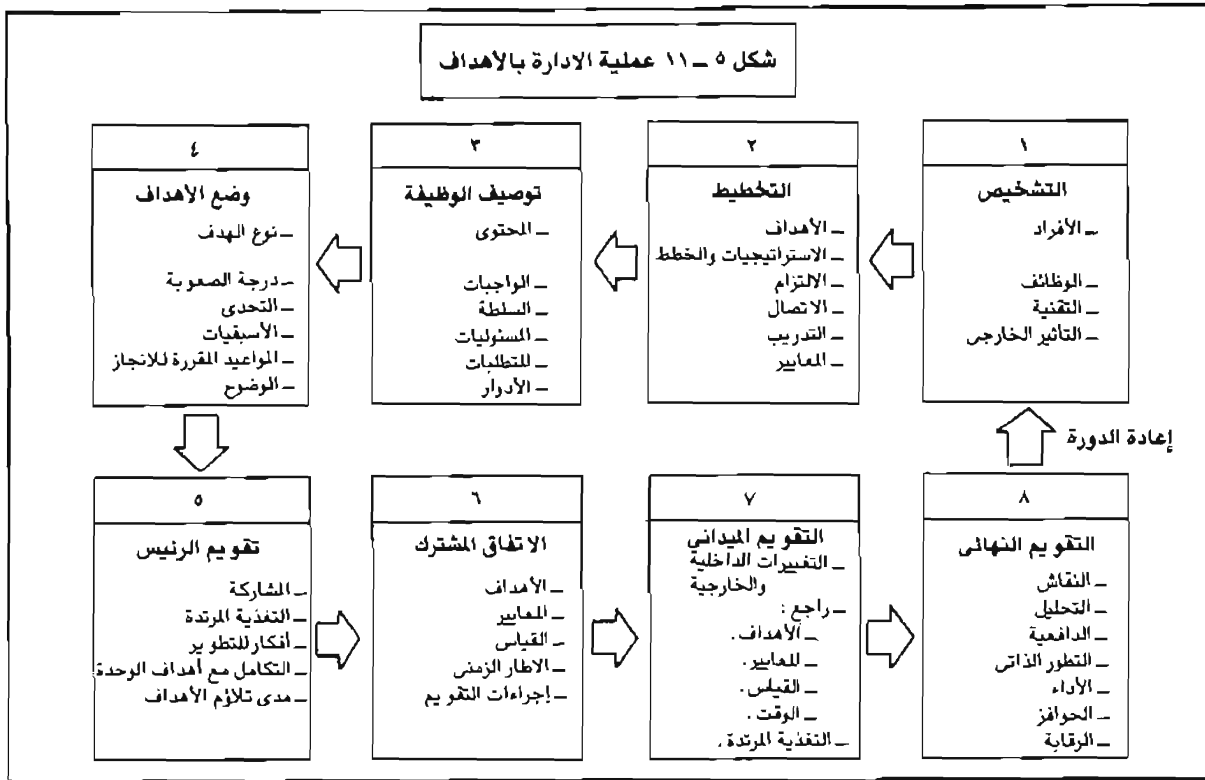
نجحت الإدارة بالأهداف في كثير من المنظمات لأنها تتناول عناصر هامة معينة في صميم أى وظيفة من الوظائف وذلك على النحو التالي :

- ١ — من الممكن أن يؤدي الموظفون عملهم بصورة أفضل حينما لا يعرفون فقط المتوقع منهم بل و يعرفون مدى إسهام جهودهم الفردية في الأداء الكلى للمنظمة .
 - ٢ — عادة ما يرغب العاملون في إبداء الرأى حول النتائج المتوقعة منهم .
 - ٣ — يحتاج الموظفون لمعرفة مستوى أدائهم أثناء أدائهم للعمل .
 - ٤ — يرغب العاملون في المكافآت (مثل المال والتقدير وفرص التقدم والاحساس بالإنجاز) التى تتوافق مع مستويات أدائهم^{٢٩} .
- لقد تمت ترجمة هذه العناصر الأساسية إلى خطوات عملية .

فالنسق العملى للإدارة بالأهداف، كما يوضح شكل (٥-١١) يتضمن عادة، ثمانى خطوات على الأقل :

الخطوة الأولى — التشخيص : وتشمل هذه الخطوة الأولى النشاطات الأولية الموجهة لمعرفة حاجات الموظف والوظائف والتقنية ومسائل أخرى في المنظمة .

شكل ٥ - ١١ عملية الإدارة بالأهداف



الخطوة الثانية - التخطيط : وتتضمن المسائل المتعلقة بالأهداف العامة، والاستراتيجية بالمنظمة، والحصول على التزام الإدارة بنظام الإدارة بالأهداف وتدريب وتنمية العاملين حول كيفية استخدام هذا الأسلوب .

الخطوة الثالثة - وصف وظيفة العامل : فى هذه الخطوة، وهى أكثر الخطوات تعقيداً، يكون المطلوب من الموظف وصف وظيفته : محتواها وأجباتها ومتطلباتها ومسئولياتها، وهذه جوانب هامة حيث يلزم أن يكون الشخص ملماً بالعمل المراد أدائه قبل وضع أهداف محددة .

الخطوة الرابعة - وضع الأهداف : يبتدر الموظف عملية التفاعل بين الرئيس والمؤوس باستحداث مجموعة من الأهداف للفترة القادمة - عادة ما تكون سنة واحدة . و يتركز الاهتمام على نوع الهدف والأسبقيات والمواعيد المقررة (لتحقيقها) وطرق القياس .

الخطوة الخامسة - مراجعة الرئيس للأهداف : يقوم رئيس الموظف بمراجعة الأهداف الأولية و يقدم مقترحات حول تطويرها وتحسينها .

الخطوة السادسة - الاتفاق المشترك : يتم تكرار الخطوتين الرابعة والخامسة حتى يتم التوصل إلى اتفاق بين الموظف ورئيسه حول الأهداف المقررة للفترة المحددة .

الخطوة السابعة - تقويم مبدئى : يجتمع الرئيس والمؤوس، أثناء الفترة التى يتم تقويمها، لتقويم سير العمل فى اتجاه تحقيق الهدف . ومن الممكن أن يتم هذا الاجتماع مرة واحدة أو مرتين أو أكثر خلال السنة . والغرض من هذه الاجتماعات ليس الوقوف على ما تم إنجازه فقط، بل وتعديل الأهداف إذا ما استجبت معلومات أو أحداث جديدة فى البيئة .

الخطوة الثامنة - التقويم النهائى : يقوم الرئيس والمؤوس بتقويم النتائج فى نهاية الفترة المحددة، و يكون التركيز هنا على التحليل والنقاش والتغذية المرتدة والمدخلات للدورة التالية . وتكرر الدورة لفترة أخرى بعد نهاية هذه الخطوة .

تستخدم بعض المنظمات الإدارة بالأهداف لتوضيح وظيفة العامل (التخطيط والتنظيم) وتستخدمها أخرى لاثارة الدافعية لدى العاملين (قيادة) بينما تستخدم فى منظمات أخرى كوسيلة لمراقبة الأداء ومراجعته والتاقل مع الظروف الجديدة (رقابة وتغيير) .

السلوك في المنظمات ميدان التقنية المتطورة

من النادر جدا الا يصادفك مقال في أى صحيفة أو مجلة أو أى مادة منشورة أخرى يثنى على النجاح الكبير، والمستقبل الواعد للمؤسسات التقنية المتطورة في أمريكا. وتمثل هذه المؤسسات البيئات الملائمة لتطور العمل التجارى حيث تعكس الأساليب الحديثة للقيادة والدافعية موجات جديدة من الفكر الإدارى والممارسات الادارية.

مع كل ذلك، يكشف كل يوم جديد أن العمل في مجال التقنية المتطورة لا يضمن على المؤسسة المعينة الحصانة ضد الأداء الردىء. وحينما ينخفض أداء المؤسسة التى تعمل في مجال التقنية المتطورة، يتحول مديروها إلى أناس مثل ك. ت. ويلز (Q.T. Wiles). فالسيد ويلز الذى بلغ الستين من عمره قصير وجريء. و ينتمى إلى مديرى الجيل الجديد الذين صنعهم بيئة العمل في الوقت الحاضر - من مهندس النقلة والتحول، و يحمل ويلز في جعبته من الأساليب ما يذهل الكثيرين - فلسفة الرجوع إلى أبجديات الإدارة التى تركز على العمل الجاد وخفض التكاليف وضرورة قيام مديرى الشركات بوضع وتحقيق أهداف حتى يستطيعوا الاحتفاظ بوظائفهم.

لا يبحث مستر ويلز. الشريك في مؤسسة سان فرانسيسكو للاستثمار، عن الشركات التى تعاني من سوء الأداء أو يختبر أداءها أو يضمها - بل يترك ذلك لشركائه. إن ما يفعله ويلز ينحصر في تغيير هذه الشركات. لنأخذ، على سبيل المثال، حالة مؤسسة مينى سكراب (Mini Scribe) إحدى شركات الحاسبات الشخصية التى تعمل بنظام الأقراص والتى شارفت على الإفلاس تقريبا في عام ١٩٨٥ حينما انهارت صناعة الالكترونيات. تمثلت الخطوة الأولى لويلز في تقسيم القوى العاملة في الشركة إلى مجموعات صغيرة تكون كل منها مسئولة عن منتج معين أو قطاع معين من العملاء أو مشروع للبحث أو أى مهمة أخرى. ثم أجبر الإدارة على مراقبة الأداء بدقة وإمعان في كل وحدة - الأداء الماضى والحاضر والمستقبل.

لمتابعة المجموعات المختلفة، يتطلب ويلز قدرا كبيرا من المعلومات. وعليه يتعين على كل مدير وحدة الالتزام بكتابة النظام الأساسى، وإجراءات التشغيل، وأهم خمس مهام وأهداف للوحدة إلى جانب التقارير الأسبوعية والشهرية التى تشمل الموازنات وحساب الأرباح والخسائر. و يمنح المديرون الذين يساعدون في توجيه المؤسسة وجهة جديدة و يحققون الأهداف المقررة - مكافآت مالية و يستبدل بالذين يفشلون في ذلك آخرون.

يبدو أن أسلوب ويلز - القائم على أساس الرجوع للأساسيات - ناجح حتى الآن حيث إن ميقى سكراب تحقق ربحاً وتضاعف سعر أسهمها - الذى كان في حدود ثلاثة دولارات للسهم الواحد - ثلاث مرات.

ماخوذ عن: Michael. W. Miller: "Q. T. Wiles Revises Sick High - Tech Firms With Strong Medicine", The Wall Street Journal, June, 23, 1986, p.1.

و يبرز الاختلاف في التطبيق بصورة واضحة في الطرق التى تستخدم بها المنظمات نتائج الإدارة بالأهداف (الخطوة الثامنة). حيث تربط بعض المنظمات نتائج عملية الإدارة بالأهداف بنظام تقويم الجدارة مباشرة (انظر الفصل الخامس عشر). وبذلك يلمس الموظف الأثر المادى المباشر للإدارة بالأهداف في راتبه، فيما تستخدم بعض المنظمات الإدارة بالأهداف لتحسين الأداء في الوظيفة دون ربطها بنظام تقويم الجدارة. وأخيراً، هناك بعض المنظمات التى تستخدم الإدارة بالأهداف للعثور على المديرين الواجب تطويرهم وترفيعهم في المستقبل. فليس هناك، إذن، تطبيق واحد أو أمثل للإدارة بالأهداف. وعادة ما تقوم المنظمة بتحديد احتياجاتها وتكييف أسلوب الإدارة بالأهداف لهذه الاحتياجات.

يوضح جدول ٥ - ١٢ الناتج النهائى لعملية وضع الأهداف بالنسبة لموظف المشتريات (الخطوة السادسة). لاحظ أن نوع الهدف يختلف ما بين مشروع صيانة (حفظ ٩٥٪ من مخزون قطع الغيار لفترة تنفيذ المشروع) أو التطوير (استحداث وتجهيز ملف المعاملات الحاسبية الرئيسية) والتطور الذاتى (الالتحاق بنادى توست ماستر للتغلب على مشكلة الخطابة) والأسبقيات لبعض الأهداف (١. تساوى اسبقية أولى و-ب. اسبقية ثانية) والمواعيد المقررة للإنجاز أو كلاهما.

جدول ٥ - ١٢ مشروع للإدارة بالأهداف لموظف المشتريات

| المسئوليات | عناصر الأداء أو النتائج المراد تحقيقها | الأسبقية/الهدف |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| المجالات الرئيسية لمسئوليات الوظيفة | بيان تفصيلي للمسئوليات الرئيسية و/أو الأهداف التي يتوقع أن يحققها الموظف بدرجة مقبولة في الفترة القادمة. حدد كيفية قياس النتائج. حينما لا تتوافر مؤشرات كمية أو عندما يصعب الوصول إليها، حدد الظروف المواتية لأداء الوظيفة بصورة جيدة. | |
| تسليم قطع الغيار | - احفظ ٩٥٪ من كل مخزون قطع الغيار لفترات إنجاز المشروع المقررة. - ادرس مستويات التخزين للفترة المقررة على أساس جداول الصيانة | أ ب ١٩ - ٣/٣١ |
| تحليل البائع | - ٢٠٪ من أكبر البائعين على أساس حجم المبيعات المحدد بالدولار - ٩٠٪ من مجموع قطع الغيار الموردة بواسطة ٢٠٪ من البائعين والمستلمة في الموعد المقرر. | أ ١٩ - ٦/٣٠ |
| الأسعار | - ٩٨٪ من مجموع قطع الغيار الموردة - بوساطة كل البائعين وتتوافق مع معايير الجودة المقررة من قبلنا. - استحدث وجهاز ملف المعاملات الرئيسية - حدد ما إذا كانت أسعار المنتجات الموردة من قبل ٢٠٪ من البائعين الرئيسيين تماثل أسعار المنافسين أو أقل منها. | ب ب أ ١٩ - ٣/٣١ |
| التكلفة | - استحدث واستكمل برنامجاً لخفض تكلفة المشتريات - ابحث وقوم الجدوى الاقتصادية لبرنامج تحليل القيمة. | ب ج ١٩ - ٦/١١ ١٩ - ٨/١ |
| التطور الذاتي | - التحق بنادى توستماستر للتغلب على مشكلات الخطابة. | ب ١٩ - ٢/١ |
| الأسعار | التقويم المبدئي : إجراء تغييرات في المشروع استحدث وجهاز ملف المعاملات المحاسبية الرئيسية، ثم تمديد فترة اتمام هذه العملية بسبب الأخطاء الفنية في الحاسب الآلى. | أ ١٩ - ١٢/١٥ |

بحوث في الإدارة بالأهداف :

لقد كانت الإدارة بالأهداف موضوعاً لكثير من التطبيقات والدراسات التنظيمية^{٢٨}. وقد كشفت الدراسات التي تمت في بعض الشركات، مثل جنرال إلكتريك وويلز فاركو وبيوركس وويرهاوس وبلانك اند ديكر^{٢٩}، عن الآتى :

- ١ - أن وضع أهداف واضحة ومحددة له أثر إيجابى في ترقية الأداء أكثر مما لأسلوب «افعل ما في وسعك»^١.
- ٢ - تؤدي أهداف الموظف التي تعتبر صعبة ولكنها ممكنة التحقيق إلى أداء أفضل مما تؤدي إليه الأهداف السهلة، طالما كانت تلك الأهداف مقبولة بالنسبة للموظف.
- ٣ - اتضح أن وضع الأهداف بالمشاركة بين الرئيس والمرؤوس يؤدي إلى ترقية الأداء أكثر من الأهداف التي يحددها الرئيس للمرؤوس.

٤ - يفضى الاستخدام المستمر للتغذية المرتدة في نظام الإدارة بالأهداف إلى مستوى من الأداء أعلى من الحالات التي تقل فيها التغذية المرتدة.^{١١}

٥ - هناك شواهد متزايدة تؤكد أن مستويات الأداء ستخفض ما لم يتم تعزيز الانجاز الناجح للأهداف .

أشارت بعض الدراسات إلى عدد من الانتقادات الهامة حول استخدام برنامج الإدارة بالأهداف يشمل أبرزها مايلي :

١ - يستخدم البرنامج كأداة قهر من قبل الإدارة لدفع العاملين لأداء ما تريده الإدارة منهم وليس ما يعتقد العاملون أنه الأفضل .

٢ - ضاعف البرنامج من المجهودات الورقية في المنظمة .

٣ - لم يفشل البرنامج في التأثير على المستويات الإدارية الدنيا فقط بل إن هناك بعض الوظائف الاستشارية التي أغفلها البرنامج في حالات كثيرة مما تسبب في وجود مشكلة «من يملكون كل شيء» ومن «لا يملكون شيئاً» .

٤ - هناك إفراط في التركيز على النتائج الكمية وإغفال بعض الجوانب الهامة في وظائف المديرين والتي لا يمكن تقويمها إلا بالوسائل النوعية أو التقويم الذاتي .

٥ - لا تعادل المكافآت التي تمنح للأداء الجيد مستوى الأداء الأحق أو الجهد الذي يبذل من جانب الموظفين في برنامج الإدارة بالأهداف .

تشير هذه النتائج السلبية إلى أنه بالرغم من التحسينات التي تطرأ على الأداء، إلا أنه من الممكن أن يكون لبرامج الإدارة بالأهداف آثار جانبية قد تتطور إلى مشكلات خطيرة .

سبل النجاح في الإدارة بالأهداف :

لقد تم استخدام أسلوب الإدارة بالأهداف والأساليب المتصلة به لأكثر من حقبتين من الزمان، فما هي الجوانب التي تعلمها المديرون حول استخدام هذه الأساليب ونتائجها؟

لقد تم تحديد عشرة عوامل رئيسية، على الأقل، تؤدي إلى نجاح هذا الأسلوب :

١ - دعم والتزام ومشاركة الإدارة العليا أمر ضروري ولأزم وبدون توافرها يحتمل أن تقل الاستفادة من برنامج الإدارة بالأهداف بمرور الزمن .

٢ - يجب أن يتكامل برنامج الإدارة بالأهداف مع النشاطات الإدارية اليومية وعلى المديرين أن يسلموا به كجزء أساسي من نظام الإدارة ولا يؤخذ كعملية عارضة .

٣ - يجب أن يركز برنامج الإدارة بالأهداف على الأهداف التي، إن تحققت، تعود بالفائدة على المنظمة والمدير نفسه . وبعبارة أخرى يجب أن يتم تضمين التطور الذاتي في أي برنامج للإدارة بالأهداف .

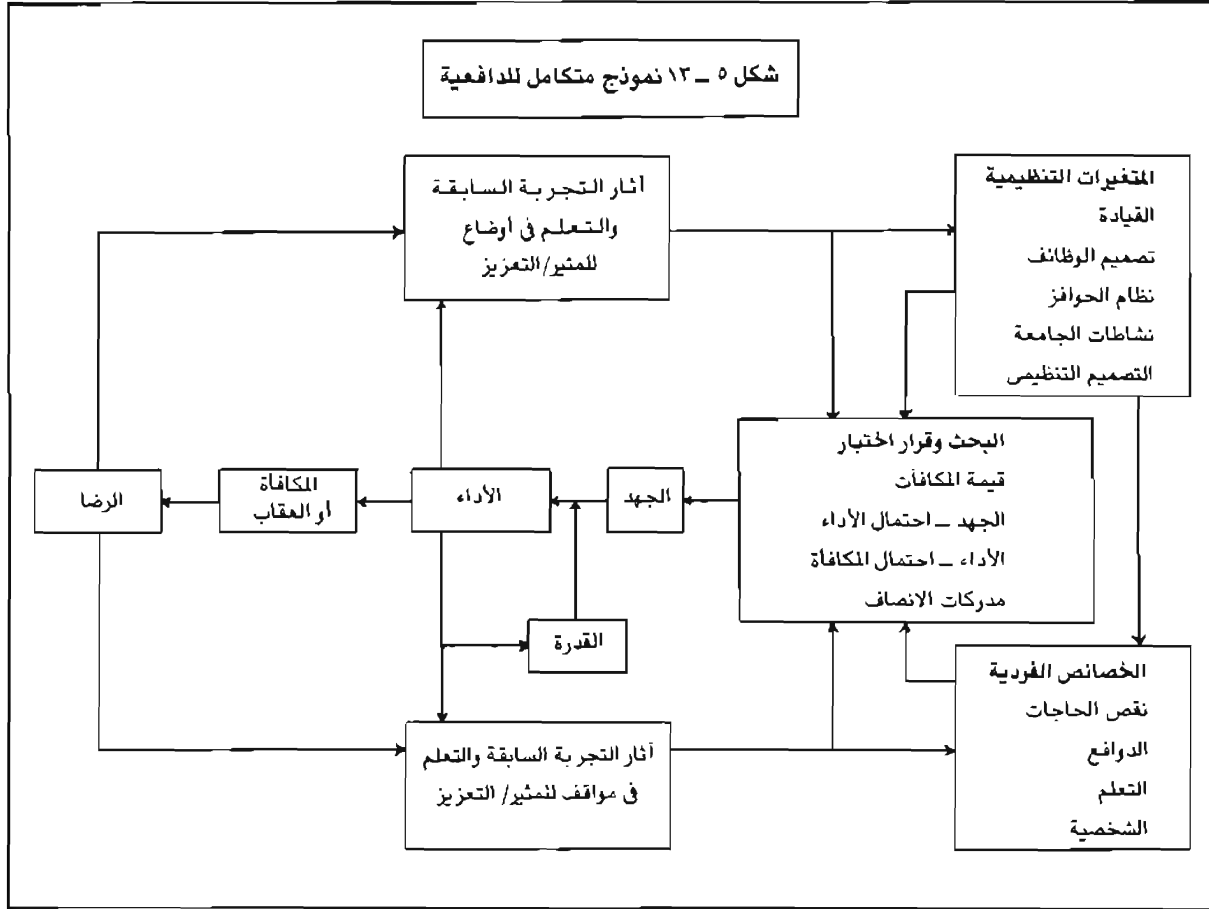
٤ - يجب أن تخصص كل الموارد (الوقت والأفراد) للأعمال الأولية المتعلقة بالتشخيص والتدريب . فالأساس المتين للأهداف وخطط التنفيذ والعاملين المدربين تيسر انسياب النشاطات اللاحقة .

٥ - من الضروري معرفة الاختلافات والفروق بين الوحدات والإدارات والمهام . لأن تطبيق برنامج منمط وموحد على الوحدات التي تعمل بطرق مختلفة وتؤدي عمليات مختلفة تحت قيود وظروف متباينة - يصادف مقاومة من قبل الأفراد، وقد ينتهي إلى الفشل، ومن المحتمل أن تكون التعديلات الطفيفة التي تجرى على برنامج الإدارة بالأهداف قيمة بالفعل .

٦ - يؤدي الإفراط في التركيز على الأهداف الكمية (مثل الدولارات أو الوقت وغير ذلك) إلى ضعف فرص النجاح . وبما أن الوظائف الإدارية غير محددة و يصعب تقويمها وقياسها، فإن الأهداف غير الكمية لها نفس أهمية الأهداف الكمية .

٧ - يجب ألا يتمخض عن نظام الإدارة بالأهداف قدر كبير من العمل الورقي . ومن الممكن تنفيذ أي برنامج للإدارة بالأهداف دون الإفراط في استخدام النماذج والمذكرات والتقارير وخلافها .

- ٨ - يجب التركيز بشكل أساسي على التقويم . فمن اللازم تقويم الأهداف المحددة لبرنامج الإدارة بالأهداف على طول الوقت بواسطة مختصين من داخل أو خارج المنظمة .
- ٩ - عدم استعجال النتائج إذ أنه نظرا لطبيعة البرنامج المعقدة ، فلن تكون هناك نتائج ملموسة إلا بعد مرور فترة تتراوح من ثمانية عشر شهرا وأربعة وعشرين شهرا
- ١٠ - أخيرا، يجب أن يكون نظام الإدارة بالأهداف مرنا وقابلا للتعديل . فمن خلال استخدام النظام يتم التعرف على عناصر جديدة وتقو يمها . وعلى الإداريين أن يضيفوا أو يحذفوا من عناصر النظام مع مرور الزمن



بدأت محاولات تقويم ودراسة اثر الادارة بالأهداف منذ وقت قصير بالرغم من مرور عشرين عاما قام خلالها مديرون ومروؤسون بالاشتراك في وضع أهداف العمل . ولا شك أن أعمال البحث حول أسلوب الإدارة بالأهداف وأثره على الموظفين الذين ينتمون إلى أقليات . ومتطلبات التدريب لبرنامج الإدارة بالأهداف ، والاختلافات حول نتائج وضع الأهداف بصورة فردية مقابل وضع الأهداف بصورة جماعية ستزايد كثيرا في المستقبل . فالحاجة لمثل هذه الأبحاث ضرورية ؛ لأن المديرين عرفوا أن التدخل بأسلوب الإدارة بالأهداف ليس ضمنا أكيدا لاحتراز تحسن ملموس في الإدارة ، بل يتطلب تشخيصا دقيقا ، وتدريباً ، وتنفيذا ومتابعة وتدعيما . وتؤكد هذه المتطلبات أنه بالرغم من أن أسلوب التدخل عن طريق الإدارة بالأهداف يبدو سهلا من الناحية النظرية ، إلا أنه برنامج معقد وصعب التطبيق في أي مستوى من المستويات : الفرد ، أو الجماعة ، أو المنظمة .

نموذج متكامل للدافعية

عرضنا في الفصل السابق نمودجا أساسيا للدافعية يركز على العوامل الأساسية للحاجات والرغبات وسلوك الاختيار. و يمكن الآن، بعد أن استعرضنا النظريات المعاصرة للدافعية، تطوير نموذج شامل ومتكامل للدافعية. يتضمن هذا النموذج المتكامل، الموضوع بشكل (٥-١٢)، عددا من العوامل، مثل الجهد، والقدرة، والرضا، والتعزيز، التي اتضح أنها ضرورية لفهم عملية وتحفيز الأفراد في المنظمات.

أوضحنا أنه لا توجد نظرية شاملة للدافعية مسلم بها من قبل العلماء السلوكيين والمديرين الممارسين على السواء. فالنموذج المتكامل، المعروف في شكل (٥-١٢)، ليس منهجا عالميا للدافعية، ولكنه وسيلة لتوحيد وتكامل المفاهيم المختلفة التي عرضناها.

تتمثل نقطة الارتكاز في النموذج في الجهد أو مقدار الطاقة التي يبذلها الشخص أثناء أدائه لعمله. فالجهد يتأثر بالخصائص الشخصية والمتغيرات التنظيمية وبحث واختيار أنماط سلوكية محددة. ويتم تحويل الجهد إلى أداء فعلي عن طريق وسيط هو قدرة الفرد ليؤدي العمل المطلوب، وتقدم الحوافز، فيما بعد، على أساس مستوى الأداء. ويفض ذلك إلى الرضا. وبذلك يصبح الرضا جزءاً لا يتجزأ من عملية الدافعية لأنه ينطوي على إشباع حاجة مكتسبة من خلال ممارسة نشاطات وظيفية مختلفة وحوافز مرتبطة بها. وأخيراً، فإن الطبيعة الدائرية أو الدينامية للدافعية تنتج عن التجربة السابقة والتعلم، وهما التغذية المرتدة لمتغيرات العملية التي تم تحديدها من قبل.

قد يتغير تقديم مثال لهذه الحالة في توضيح النموذج. ولناخذ حالة جاك المحاسب الشاب الذي تم تعيينه حديثاً في مؤسسة كبرى للحسابات. جاك واحد من عشرة محاسبين جدد تم اختيارهم للعمل مع فرق للمراجعة بالشركة. توصل جاك، بعد تحليله للموضع، إلى نتيجتين. (١) أنه يشعر بحاجة شديدة للإنجاز و يريد أن يصبح، في النهاية أحد الشركاء بالشركة.

(٢) يعتقد جاك، من خلال البحث السابق والتحدث مع الآخرين أن الشركة قد توفر الفرص اللازمة لإشباع حاجات الإنجاز والتقدم. يدرك جاك أن أفضل وسيلة لإشباع هذه الحاجات هي أن يعمل بجد و يتقن كل الأعمال التي توكل إليه. فلجاك الرغبة في التعلم و يعرف أن له القدرة على الأداء الجيد وذلك لخلفيته التعليمية ولتجربته العملية السابقة في العمل في الفترة الصيفية كمحاسب مبتدئ.

ركز جاك، خلال العام التالي، في أداء وظيفته بقدر ما يستطيع من جهد وذلك بمحاولة إتمام عمله في الوقت المحدد وبأسلوب مهني متميز، وبعد مراجعة الأداء للسنة التي انقضت، كافأه رئيسه المباشر بالثناء على أدائه الجيد مع زيادة ملموسة في الراتب والتأكيد على أن الاستمرار في أداء العمل بذلك المستوى سيؤدي إلى مزيد من التقدم في الشركة. وصف جاك السنة الأولى التي أمضاها مع الشركة بأنها تجربة مرضية زادت من قناعته بالشركة وقدراته في أداء العمل بصورة مشرفة. بناء على ذلك قرر جاك الاستمرار بمستوى سلوكه الدافعي الحالي لأنه يعرف أنه يستطيع إشباع حاجته للإنجاز فيرقى بعد ذلك ليصبح شريكاً في الشركة.

يؤكد هذا المثال بالرغم من أنه مبسط، على التعقيدات التي تدخل في فهم عملية الدافعية في المنظمات. فليس في مقدور المديرين التحكم في كل عناصر هذه العملية، ومع ذلك يمكنهم اكتساب معارف تتصل بدورهم في تحديد عملية الدافعية والتأثير عليها في منظماتهم، من خلال زيادة المعرفة والقدرة على تشخيص العوامل المختلفة التي تؤثر على سلوك الأفراد.

موجز للمدير :

- ١ - تشبه نظريات النسق نظريات المحتوى في أنها تتناول جزئياً العوامل التي تدفع الناس للتصرف بطرق معينة، وتختلف عن نظريات المحتوى من حيث إنها تهتم بالعوامل التي توفر فرص الاختيار في السلوك المدفوع واتجاهه. هذه السمة هامة بالنسبة للمديرين فيما يتعلق بمعرفة الظروف التي يطبقون فيها نظريات النسق في مجال العمل.
- ٢ - توفر نظريات النسق أسلوباً للدافعية في إطار اتجاهي أو اختياري. وقد يعتقد المدير أن هذه النظرية معقدة لدرجة يصعب فهمها وتطبيقها. ولكنها في أبسط صورها، توضح أن التعرف على أن الأفراد يعطون قيمة معينة للمكافآت المرتبطة بالعمل،

و يضعون تقديرات واعية للعلاقة بين الجهد والاداء، يساعد كثيرا في فهم دافعية الأفراد . وتتوافر للمدير وسائل عديدة تحت تصرفه، يستطيع التأثير بها على هذه العناصر ومن ثم التأثير على مستوى الدافعية لدى العاملين .

٣ - تركّز نظرية العدالة على النشاط اليومي في المنظمات - مقارنة مدخلات ونتائج الأفراد مع بعضهم بعضا . فالانصاف الناتج عن هذه المقارنات مرض بالنسبة للأفراد . غير أن الاجحاف . من جهة ثانية، يسبب السخط والتوتر الذي يدفع بالفرد إلى سلوك معين . هذا الأسلوب يتميز بالوضوح وسهولة الفهم بالنسبة للمديرين و يدرّ نتائج مثيرة فيما يتعلق بحالات الرواتب الأقل من المستحق والأعلى من المعدل .

٤ - تتناول ثالث نظريات الدافعية التي تم عرضها - التكيف الاجرائي - موضوع تطبيق إحدى الوسائل الرئيسية للسلطة - سلطة المكافأة والعقاب . فمن الممكن زيادة احتمال حدوث السلوك المطلوب أو خفض احتمال حدوث السلوك غير المطلوب بتطبيق المكافأة أو العقاب بصورة مناسبة . وتمثل المزية الرئيسية لهذا المدخل من مداخل الدافعية في الربط بين المثير التنظيمي والاداء والحوافز والنتائج . ومن الممكن أن ينتج عن تقوية أو إضعاف هذه الرابطة من خلال المكافأة أو العقاب ، النمط السلوكي المطلوب

مستويات للاداء اعلى من تلك التي ترتبط بالأهداف السهلة . وبالرغم من أن كثيرا من المسائل المتعلقة بعملية تحديد الأهداف قد ظلت دون إجابة ، إلا أنه لا يجوز إغفال حقيقة أن الأهداف تحدد للفرد مساره ، وترفع مستوى الاداء على وجه العموم .

٦ - يتطلب نشاط الادارة بالأهداف المشاركة في وضع الأهداف والتشخيص واستخدام التغذية العكسية وتوفير جو من التعاون ، ضمن أشياء أخرى . لقد أصبحت الصورة المبسطة لنظرية الادارة بالأهداف واقعا معقدا في المنظمات . فهناك بضع مسائل تجب العناية بها عند التخطيط للادارة بالأهداف وتنفيذها . مثل مقاومة الأفراد للتغيير ، والحاجة لنقل المعرفة والاتفاق على وسيط التغيير - الشخص الذي سيتولى مهام تنفيذ البرنامج . لهذا أصبح من اللازم معالجة مقاومة التغيير من قبل الأفراد والحاجة لنقل المعرفة وتحديد وسيط التغيير .

٧ - يتعين على المديرين الذين يستخدمون نظام الادارة بالأهداف حاليا ، أو ينوون استخدامه - الرجوع إلى الأعداد المتزايدة من التقويمات الدقيقة التي أجريت على نظام الادارة بالأهداف في المنظمات ، وعلى عملية وضع الأهداف في المختبرات . لقد ثبتت أهمية وضوح الأهداف والتحدى والتغذية المرتدة والقبول عن طريق الأبحاث الميدانية والمختبرية .

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ناقش الدولارات الادارية للأجر الأقل من المستحق من وجهة نظر «نظرية العدالة» .
- ٢ - لماذا لا تلاحظ حالات الأجر الأعلى من المستحق ولا يكشف عنها إلا نادرا من جانب المديرين ؟
- ٣ - كيف يمكن للمدير أن يؤثر على إدراك الفرد لقوة جذب الفعل والعلاقة المحتملة بين الجهود والاداء ، والاداء والمكافأة ؟
- ٤ - كيف تشرح نظرية التوقع لجموعة من المديرين ؟
- ٥ - إذا كنت مديرا ، هل ترى ضرورة إعلان الرواتب وعلاوات الجدارة والمكافآت أم الإبقاء عليها سرية ؟
- ٦ - إذا كنت باحثا أكاديميا ، هل ترى ضرورة إعلان الرواتب وعلاوات الجدارة والمكافآت أم الإبقاء عليها سرية ؟
- ٧ - ناقش مزايا وعيوب التكيف الاجرائي كأداة دافعية للادارة لتستخدمها مع عمال نقابيين .
- ٨ - قارن وناقش نظرية الهدف ونظرية التوقع .
- ٩ - ماهي التحذيرات التي توجهها لأحد المديرين الذين يفكرون في تصميم وتنفيذ نظام للادارة بالأهداف ؟
- ١٠ - كيف ترد على دعوى المعارضين للتكيف الاجرائي بأن النظرية تفرط في التركيز على رقابة (ضبط) السلوك ؟

حالة عن الدافعية

الخطوط الجوية العالمية (Trams World Airlines)

تواجه شركات النقل الجوي الأمريكية بيئة مضطربة ومفعمة بالمشكلات، حيث يتعين عليها، وهي تواجه مشكلات إلغاء القيود على النشاط التجاري والتكلفة المتزايدة للوقود والتشغيل وقلة تكاليف التشغيل بالنسبة للشركات المبتدئة، عليها أن تقوم بتخفيض تكاليف التشغيل فيها، خاصة تكلفة العمالة. فهذه الشركات تدفع رواتب عالية نسبياً تبلغ ٨٧ ألف دولار في المتوسط كراتب سنوي للملاح و ٣٢ ألف دولار للميكانيكي و ٢٠ ألف دولار للمضيفة سنوياً، فيما تدفع الشركات التي تعمل بتكاليف منخفضة، مثل شركات الخطوط الجنوبية الغربية ونيو يورك للطيران، مبلغ ٢١ ألف دولار سنوياً للميكانيكي. وقد ساعدت هذه الفروقات في الرواتب تلك الشركات التي تعمل بتكلفة منخفضة على التوسع في عملها - غالباً على حساب شركات النقل الجوي الكبرى - بتقديم عروض أدنى لأجور السفر.

إن عملية اقناع العاملين في هذه الشركات بقبول تخفيض الرواتب عملية معقدة وتنطوي على كثير من الاتهامات المتبادلة. فقد وقعت أغلب اتحادات العاملين بخطط الطيران ضد أي تخفيض في الرواتب إلا في حالات توقع الإفلاس.

لنأخذ حالة الخطوط الجوية العالمية (TWA) كمثال. اجتمع س. ا. ماير (C.E. Meyer) رئيس الشركة بمجموعة من الفنيين في سانت لويس محاولاً إقناعهم بضرورة قبول العاملين في الشركة بتخفيض نسبة ١٥٪ من الرواتب والمزايا الإضافية الأخرى. يرى ماير: أن هذا التخفيض سيوفر للشركة مبلغ مائتي مليون دولار مما سيدفع بالشركة إلى الأمام.

وخلال فترة مناقشة الأسئلة، بدأ أعضاء النقابة بمطرون رئيس الشركة بوابل من الأسئلة الناقبة حول الشركة على النحو التالي:

- كم نائب للرئيس بالشركة العالمية للنقل الجوي؟ اثنان وأربعون.
- هل يسافر مستر ماير وعائلته على الدرجة الأولى مجاناً؟ نعم.
- إذا كانت الشركة في مثل هذه الحالة السيئة، فلماذا قبل مستر ماير زيادة في راتبه مؤخراً بلغت نسبتها ١١٪؟ أجاب ماير بأنه يعمل بجد ومثابرة من أجل راتبه السنوي الذي يبلغ ثلاثمائة ألف دولار.
- لماذا منحت الشركة أحد مديريها الذين نقلوا إلى مكان آخر قرصاً بدون فائدة؟
- أحس أعضاء الاتحاد العمالي بأنه ليس من الإنصاف أن يقبلوا التخفيض في الرواتب والمزايا بينما تحيا الإدارة في بحبوحة من العيش ودون الإشارة إلى مسائل الإنصاف. نبه مستر ماير أعضاء الاجتماع إلى أنه بدون خفض التكلفة بصورة ملموسة، فقد تنتهي الشركة العالمية (TWA) إلى ما انتهت إليه شركتا براندف وكونتيننتال، وهما شركتان للنقل الجوي اتخذتا إجراءات إشهار الإفلاس. كما أعاد للأذهان المواجهة الساخنة التي حدثت بين الإدارة والنقابة في عام ١٩٨٢ حيث كانت الإدارة قد قدمت مقترحات بشأن عقد العمل الجديد، تنادي بزيادة محدودة في الراتب، مقابل إجراء تغييرات في نظام العمل. حينما زادت خسائر الشركة بشكل كبير في ذلك التاريخ. وعندما أدرك ممثلو العاملين أن تلك التغييرات ستؤدي إلى فقدان الكثير من الوظائف هددوا بالاضراب عن العمل. وحينما توقف أعضاء النقابة عن التفاوض وهددوا بالاضراب عن العمل، رضخت الإدارة وقبلت اقتراح العاملين بعدم إجراء تغييرات في نظام العمل وزيادة الراتب بنسبة ٣٠٪ على مدى ثلاث سنوات. بالرغم من أن الاضراب كان سيحدث نتائج مدمرة إلا أن الزيادة في الراتب قد زادت خسائر الشركة إلى أسوأ درجة.
- كان اجتماع سانت لويس كأي اجتماع آخر لمستر ماير مع العاملين خلال الشهور الأخيرة. وفق ما يرى مستر ماير. لقد أزعجه اتجاه أعضاء النقابة الذي يصور الإدارة بأنها الطرف السيء، وأنها تعمل بمعايير مختلفة. وتكذب في كل مرة وتقول: إن الشركة ليست في وضع سيء بالفعل... وهكذا..

لم تنته مشكلات مستر ماير عند هذا الحد. ففي عام ١٩٨٥ تم شراء شركة العالمية للنقل الجوي (TWA) بواسطة المستثمر كارل خان (Darl Khan) ومن ثم بدأ التخطيط لإعادة تنظيمها.

أسئلة إرشادية:

- ١ - قوم هذه الحالة على أساس نظريتي العدالة والتوقع؟
- ٢ - بافتراض أن خفض التكاليف ضروري. كيف يمكن لمستر ماير تحفيز العاملين في الشركة، ليس على قبول هذه التخفيضات فحسب، بل وعلى العمل بجد بعد تطبيق التخفيضات؟

المصدر: William M. Carl; "How TWA Is Trying to Get Some Workers to Take Big Pay Cuts", Wall Street Journal, Jan. 10, 1983, p. 1.

Notes :

1. L. Iacocca, **Iacocca: An Autobiography** (New York: Bantam Books, 1984). pp. 52–55.
2. E. C. Tolman, **Purposive Behavior in Animals and Men** (New York: Appleton–Century–Crofts, 1932).
3. Kurt Lewin, **The Conceptual Representation and the Measurement of Psychological Forces** (Durham, N. C.: Duke University, 1938).
4. Joan W. Atkinson, **An Introduction to Motivation** (Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1964).
5. Victor H. Vroom, **Work and Motivation** (New York: Wiley, 1964).
6. John P. Campbell et al., **Managerial Behavior, Performance, and Effectiveness** (New York: McGraw–Hill, 1970), p. 345.
7. Robert J. House, H. J. Shapero, and M. A. Wahba, "Expectancy Theory as a Predictor of Work Behavior and Attitudes: A Reevaluation of Empirical Evidence", **Decision Sciences**, July 1974, pp. 481–506.
8. L. H. Peters, "Cognitive Models of Motivation, Expectancy Theory and Effort: An Analysis and Empirical Test", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1977, pp. 129–48.
9. Lyman W. Porter and Edward E. Lawler III, **Managerial Attitudes and Performance** (Homewood, Ill.: Irwin, 1968).
10. Howard Garland, "Relation of Effort–Performance Expectancy to Performance in Goal–Setting Experiments", **Journal of Applied Psychology**, February 1984, pp. 79–84; Ralph Katerberg and Gary Blau, "An Examination of Level and Direction of Effort and Job Performance", **Academy of Management Journal**, June 1983, pp. 249–57; Terence R. Mitchell, "Expectancy Models of job Satisfaction, Occupational Preference and Effort: A Theoretical, Methodological, and Empirical Appraisal", **Psychological Bulletin**, 1974, pp. 1053–75.
11. Edward E. Lawler III and J. L. Suttle, "Expectancy Theory and Job Behavior", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1973, p. 483.
12. F. Schmidt, "Implication of a Measurement Problem for Expectancy Theory Research", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1973, pp. 243–51.
13. See J. Stacy Adams, "Toward an Understanding of Inequity", **Journal of Abnormal and Social Psychology**, November 1963 pp. 422–36; Richard Cosier and Dan Dalton, "Equity Theory and Time: A Reformulation", **Academy of Management Review**, April 1983, pp. 311–19.
14. I. R. Andrews, "Wage Inequity and Job Performance", **Journal of Applied Psychology**, January 1967, pp. 39–45; Paul S. Goodman and A. Freedman, "An Examination of Adams' Theory of Inequity", **Administration Science Quarterly**, December 1971, pp. 271–88; J. Stacy Adams and S. Freedman "Equity Theory Revisited: Comments and Annotated Bibliography", in **Advances in Experimental and Social Psychology**, ed. L. Berkowitz (New York: Academic Press, 1976).
15. M. R. Carrell and J. E. Detrich, "Equity Theory: The Recent Literature, Methodological Considerations, and New Directions", **Academy of Management Review**, April 1978, pp. 202–10.
16. *Ibid.*, p. 206.
17. Michael H. Birnbaum, "Perceived Equity of Salary Policies", **Journal of Applied Psychology**, February 1983, pp. 49–59; Paul S. Goodman, "An Examination of Referents Used in Evaluation of Pay", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1974, pp. 340–52; Jerald Greenberg and Suzyn Ornstein, "High Status Job Title as Compensation for Underpayment: A Test of Equity Theory", **Journal of Applied Psychology**, May 1983, pp. 285–97; Paul S. Goodman, "An Examination of Referents Used in the Evaluation Pay", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1974, pp. 340–52.

18. M. R. Carrell and J. E. Dettrich, "Employee Perceptions of Fair Treatment, *Personnel Journal*, 1976, pp. 523-24.
19. B. F. Skinner, *Contingencies of Reinforcement* (New York: Appleton-Century Crofts, 1969); B. F. Skinner, *Beyond Freedom and Dignity* (New York: Knopf 1971).
20. F. Luthans and R. Kreitner, *Organizational Behavior Modifications* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1975).
21. L. K. Miller, *Principles of Everyday Behavior Analysis* (Monterey, Calif.: Brooks-Cole Publishing, 1975).
22. R. M. Tarpay, *Basic Principles of Learning* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1974).
23. W. Clay Hamner, "Reinforcement Theory and Contingency Management in Organizational Settings", in *Organizational Behavior and Management: A Contingency Approach*, ed. Henry L. Tosi and W. Clay Hamner (Chicago: St. Clair Press, 1974), pp. 86-112.
24. "How to Earn Well-Pay", *Business Week*, June 12, 1978, pp. 143-46.
25. D. J. Cherrington, H. J. Reitz, and W. E. Scott, "Effects of Contingent and Non-Contingent Rewards on the Relationship Between Satisfaction and Performance", *Journal of Applied Psychology*, 1971, pp. 531-36.
26. Hamner, "Reinforcement Theory", pp. 104-8.
27. W. Clay Hamner and Ellen P. Hamner, "Behavior Modification on the Bottom Line", *Organizational Dynamics*, Spring 1976, pp. 2-21.
28. "At Emery Air Freight: Positive Reinforcement Boosts Performance", *Organizational Dynamics*, Winter 1973, pp. 2-14.
29. Edwin A. Locke, "The Myths of Behavior Mood in Organizations", *Academy of Management Review*, October 1977, pp. 543-53.
30. Edwin A. Locke, "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1968, pp. 157-89.
31. Gary P. Latham and Gary A. Yukl, "A Review of Research on the Application of Goal Setting in Organizations", *Academy of Management Journal*, December 1975, pp. 824-45.
32. See K. W. Mossholder, "Effects of Externally Mediated Goal Setting on Intrinsic Motivation: A Laboratory Experiment", *Journal of Applied Psychology*, April 1980, pp. 202-10; D. W. Organ, "Intentional vs. Arousal Effects of Goal Setting", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1977, pp. 378-89.
33. Luthans and Kreitner, *Organizational Behavior Modification*, p. 64.
34. Peter Drucker, *The Practice of Management* (New York: Harper & Bros., 1954), pp. 128-29.
35. George S. Odiorne, *Management by Objectives* (New York: Pitman, 1965), p. 26.
36. Anthony P. Raia, *Management by Objectives* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1974), p. 8.
37. For Perhaps the most comprehensive empirically based evaluation of MBO to date in book form, see Stephen J. Carroll and Henry L. Tosi, *Management by Objectives: Applications and Research* (New York: Macmillan, 1973).
38. See Thomas Chacko and James McElroy, "The Cognitive Component in Locke's Theory of Goal Setting: Suggestive Evidence for a Causal Attribution Interpretation", *Academy of Management Journal*, March 1983, pp. 104-18; Edwin A. Locke, Elizabeth Fredrick, Elizabeth Buckner, and Philip Bobko, "Effect of Previously Assigned Goals on Self-Set Goals and Performance", *Journal of Applied Psychology*, November 1984, pp. 694-99; Robert Reber and Jerry Wallin, "The Effects of Training, Goal Setting, and Knowledge of Results on Safe Behavior: A Component Analysis", *Academy of Management Journal*, September 1984, pp. 544-60.
39. See J. N. Kondrasuk, "Studies in MBO Effectiveness", *Academy of Management Review*, July 1981, pp. 419-30; G. P. Latham and E. A. Locke, "Goal Setting: A Motivational Technique That Works", *Organizational Dynamics*, Autumn 1979, pp. 68-80; Latham and Yukl, "A Review of Research".
40. Miriam Erez and Frederick Kanfer, "The Role of Goal Acceptance in Goal Setting and Task Performance", *Academy of Management Review*, July 1983, pp. 454-63; Gary Latham and Timothy Steele, "The Motiva-

tional Effects of Participation Versus Goal Setting on Performance", *Academy of Management Journal*, September 1983, pp. 406-17.

41. Jay S. Kim, "Effect of Behavior Plus Outcome Goal Setting and Feedback on Employee Satisfaction and Performance", *Academy of Management Journal*, March 1984, pp. 139-49.

Additional References :

BEHLING, O., C. SCHRIESCHEIN, and J. TOLLIVER. "Alternatives to Expectancy Theories of Motivation". *Decision Sciences*, 1975, pp. 449-61.

DECI, E. L. "The Effects of Contingent and Non-Contingent Rewards and Controls in Intrinsic Motivation". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1972, pp. 217-29.

DUNNETTE, M. D. *Work and Non-Work in the Year 2001*. Monterey, Calif.: Brooks-Cole, 1973.

GRAEN, G. "Instrumentality Theory of Work Motivation: Some Experimental Results and Suggested Modifications". *Journal of Applied Psychology Monograph*, 53, 1969, pp. 1-25.

IVANCEVICH, JOHN M. "The Performance to Satisfaction Relationship: A Causal Analysis of Stimulating and Non-Stimulating Job". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1978, pp. 350-65.

LAWLER, E. E., III. "Job Attitudes and Employee Motivation: Theory, Research, and Practice". *Personnel Psychology*, 1970, pp. 223-37.

LAWLER, E. E., III. *Pay and Organizational Effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1971.

LUTHANS, F., and R. KREITNER. *Organizational Behavior Modification and Beyond*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1985.

MANZ, C. C., and H. P. SIMS. "Vicarious Learning: The Influence of Modeling on Organizational Behavior". *Academy of Management Review*, January 1981, pp. 105-13.

MITCHELL, T. R., and A. BIGLAN. "Instrumentality Theories: Current Issues in Psychology". *Psychological Bulletin*, 1971, pp. 432-54.

McCLELLAND, D. C., and D. G. WINTER. *Motivating Economic Achievement*. New York: Free Press, 1969.

SCHWAB, DONALD P., JUDY D. OLIAN-GOTTLIEB, and HERBERT G. HENEMAN, II "Between-Subjects Expectancy Theory Research: A Statistical Review of Studies Predicting Effort and Performance". *Psychological Bulletin*, 1979, pp. 139-47.

STEERS, R. M. "Task-Goal Attributes in Achievement and Supervisory Performance". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1975, pp. 392-403.

تصميم الوظائف

تميز مصنع كالمر لصناعة السيارات السويدية فولفو، بأن آلاته بسيطة وطلق الهواء وأقل ضوضاء من مصانع تجميع السيارات العادية... والسبب في ذلك.. ليس للمصنع خط تجميع، على الأقل، بالمعنى التقليدي. فقد تم إحلال نظام هنري فورد الشهير والمفتروض فيه الكفاءة، بشبكة ترولليات تعمل أليا، وتتحرك في المصنع وهي تحمل سيارات مجمعة جزئيا. وقد غيرت ترولليات كالمر العملية البغيضة والمملة لتجميع السيارات تغييرا شاملا حيث أصبحت هناك فرق من العمال تقوم بتركيب نظم كاملة بدلا من قيام أفراد التجميع بتركيب أجزاء مفردة.

تمثل التروليات واحدا من الابداعات الفنية والبيئية في هذا المصنع النموذجي الذي صمم والانسان في عين اعتباره. وقد حاولت فولفو تحسين مستوى الابداع والمسؤولية والتنوع في وظائف عمالها مع الاستمرار في إنتاج سيارات مريحة. كما أنها تحاول أن تسيطر على مشكلة تواجه كثيرا من المديرين وهي أنه كلما ارتفعت المستويات التعليمية والتوقعات العامة للعمال، كانوا أقل ميلا نحو أداء أعمال مضجرة ومملة كذلك السائدة في كثير من الصناعات. ويبدو أن المعدلات العالية لدوران العمل والغياب تعكس التحرر من هذا الوهم^١.

هناك فيض مستمر من المديرين الذين يحضرون إلى كالمر من جميع أنحاء العالم ولديهم سؤالان رئيسيان: هل نجح (هذا النظام) فعلا؟ وهل هو مجد اقتصاديا؟ سنحاول لاحقا في هذا الفصل الإجابة عن هذين السؤالين حول هذا الموضوع المهم... تصميم الوظائف يتكون عرضنا لموضوع تصميم الوظائف من أربعة أجزاء، سيتم في الجزء الأول عرض تعريف شامل لتصميم الوظائف وتطوره التاريخي، فيما يتألف الجزء الثاني من الأسس النظرية لموضوع تصميم الوظائف. ثالثا، سنقوم بعرض أبحاث مختارة حول التطبيق الحالي لتصميم الوظائف في منظمات مختلفة. وأخيرا، سيتم عرض نموذج متكامل لتصميم الوظائف يسعى إلى ربط الموضوعات الرئيسية في هذا الفصل مع بعضها.

تعريف تصميم الوظائف وتطوره التاريخي

تعريف تصميم الوظائف:

بما أن تصميم الوظائف يتعلق بوظيفة الفرد (في التنظيم) فسنعرفه، ابتداء، على النحو التالي:

«معالجة محتوى ومهام وعلاقات الوظائف الموجهة لتحقيق أغراض تنظيمية وإشباع حاجات شخصية لشاغلي الوظيفة».

كما يكشف هذا التعريف أن تصميم الوظائف يختص بعدد من جوانب وظيفة الفرد، تشمل: محتوى الوظيفة، ومهامها، والعلاقات المطلوبة بين الأشخاص، ونتائج الأداء، والتغذية المرتدة.. (تجد عناصر تصميم الوظائف بشكل ٦ - ١).

و يشمل محتوى الوظيفة تلك الجوانب التي تحدد طبيعة العمل وهي:

(١) التنوع (٢) الاستقلالية (٣) درجة التعقيد أو الرتبة (٤) درجة الصعوبة (٥) وحدة المهام (أي القيام بكل العمل أو بجزء منه).

وأما واجبات الوظيفة فهي المتطلبات والأساليب التي تتضمنها الوظيفة الواحدة وتشمل :

(١) مسئوليات الوظيفة (٢) السلطة (٣) تدفق المعلومات (٤) أساليب العمل (٥) متطلبات التنسيق . وتوفر العلاقات العنصر التفاعلي لوظيفة الفرد و يشمل نطاق العلاقات أو التعامل المطلوب مع الآخرين وفرص الصداقة ومتطلبات العمل الجماعى . وتختص نتائج الأداء بمستوى أداء الوظيفة ...

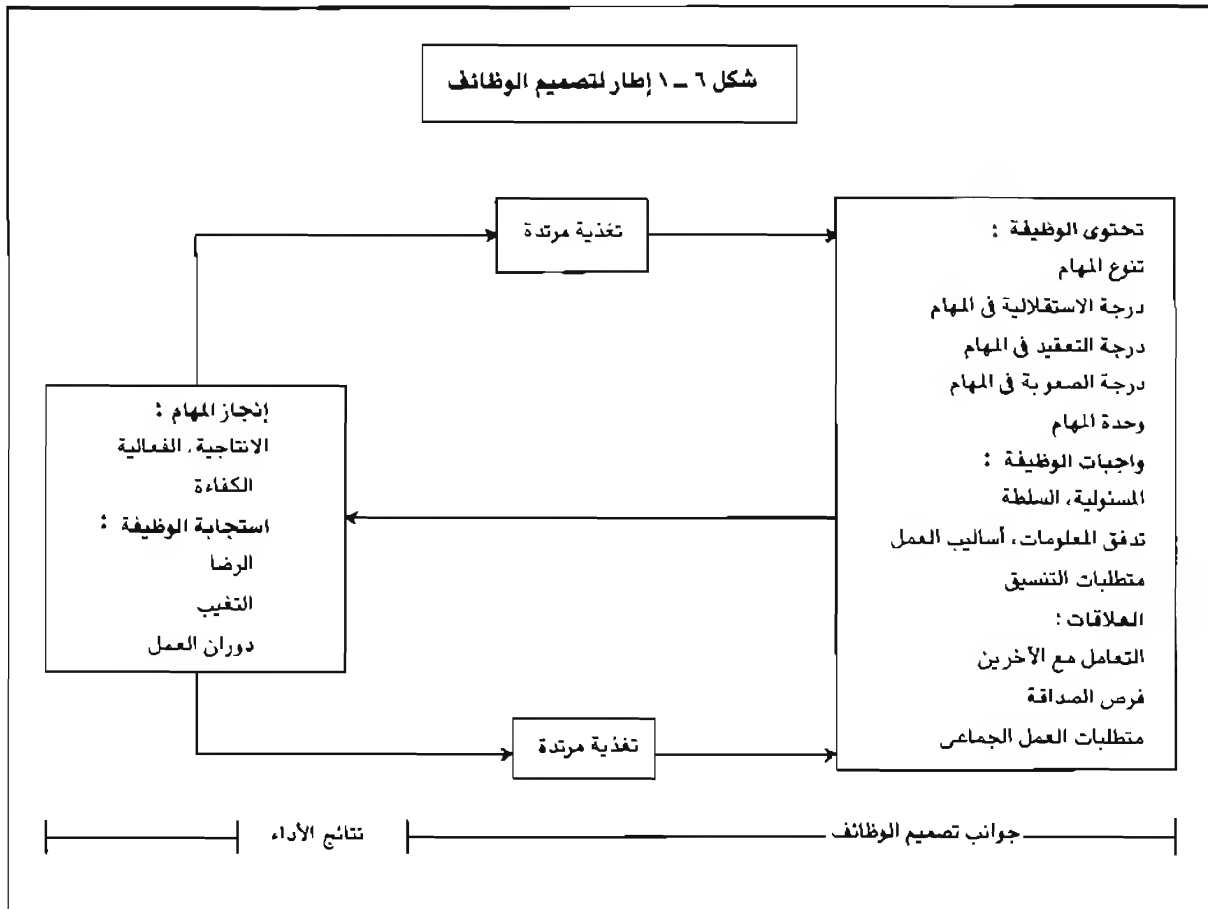
و يوجد لذلك جانبان :

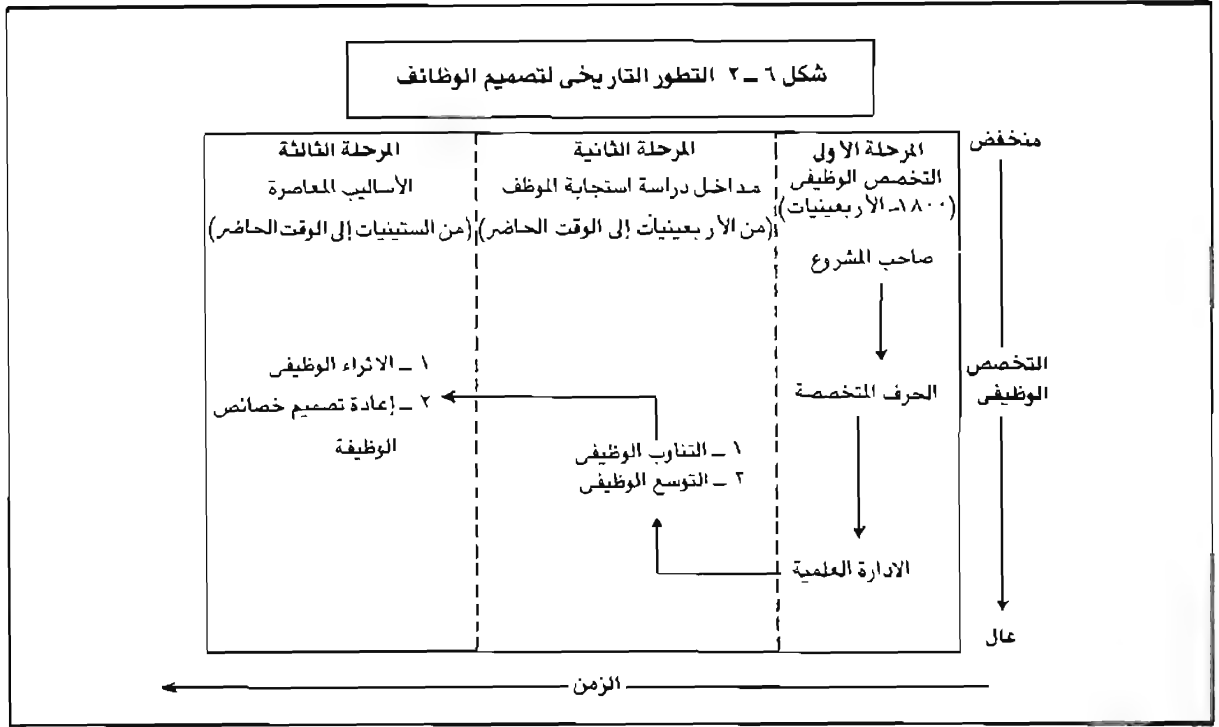
- (١) المعايير الخاصة بانجاز العمل (مثل الانتاجية والفعالية والكفاءة) .
 (٢) المعايير الخاصة باستجابات الموظف للوظيفة (مثل الرضا والتغيب ودوران العمل) .

و يتضمن العامل الأخير التغذية المرتدة نتائج العمل . وتنشأ التغذية المرتدة ، على وجه العموم من مصدرين :

- (١) التغذية المرتدة المباشرة من العمل في انجاز المهام .
 (٢) التغذية المرتدة من الأفراد الآخرين الذين يشملون زملاء الشخص أو رؤسائه أو مرؤوسيه .

ينبغي على أى جهد موجه نحو تصميم الوظائف أن يأخذ في الاعتبار كل جوانب تصميم الوظيفة . وسننظر في الجزء التالى في الكيفية التى ضمن بها المديرون والعلماء السلوكيون هذه الجوانب في الأساليب الرئيسية لتصميم الوظائف .





التطور التاريخي لتصميم الوظائف :

مر التطور التاريخي لتصميم الوظائف عبر ثلاث مراحل :

(١) التخصص الوظيفي .

(٢) مداخل دراسة استجابة الموظف .

(٣) المداخل المعاصرة . و يوضح شكل ٦ - ٢ هذا التطور التاريخي .

انصب تركيز تصميم الوظائف خلال المرحلة الأولى - عصر الصناعة - على الارتفاع بمستوى التخصص، فيما ارتكزت القاعدة الصناعية لأغلب الدول في الفترة السابقة لعصر الصناعة على صاحب الورشة المستقل، أو الحرفي أو صاحب العمل . وكان يتولى مسؤولية تلك العمليات عدد محدود من الناس (أو شخص واحد فقط)، يقومون بأعمال التصميم والتصنيع وبيع المنتجات أو الخدمات، و يسير العمل بخطوات غير منتظمة وغير محددة المهام والمسؤوليات .

وبتقدم الصناعة ولكن مع استمرار المنظمات الصغيرة، ظهر الاتجاه نحو تقسيم العمل والتوسع في التخصص الوظيفي . ومن التطورات الأخرى التي ظهرت في مرحلة التصنيع ظهور مبادئ الإدارة العلمية^٢ . وتميزت هذه المرحلة بعملية دمج الشركات الصغيرة في مؤسسات كبرى و بالتركيز المتزايد على تقسيم العمل وعمليات خط التجميع وقد عال من التخصص الوظيفي .

تزايد الإحساس، خلال المرحلة الثانية، بالاستجابات السلبية للعاملين تجاه وظائفهم، إذ نتج عن المستوى العالي للتخصص الذي أوجده مدخل الإدارة العلمية عدد من المشكلات تركزت حول معنويات وسلوك الفرد العامل . وترجع أسباب هذه المشكلات - مثل انخفاض مستوى الرضا الوظيفي والمعدل العالي للتغيب عن العمل، ودوران العمل - جزئياً إلى السأم الناتج عن التخصص الدقيق والطبيعة الروتينية للعمل . وقد ظهرت مبكراً استجابة الإدارة لهذا الوضع في استخدام أسلوب «التناوب الوظيفي» و «التوسع الوظيفي»^٢، ويمثل هذان الأسلوبان، اللذان يركزان إما على تعاقب الأفراد على الوظائف المختلفة، أو إسناد مهام إضافية للعاملين، إجراءات مؤقتة لحل مشكلات ردود الفعل لدى العامل أو الموظف .

تتضمن المرحلة الثالثة الأساليب المعاصرة لتصميم الوظائف . و يسلم كل أسلوب من أساليب هذه المرحلة بأنه لا يمكن أن تتم تحسينات في وظائف العاملين إلا على حساب التخصص الوظيفي، ومن خلال إجراء تغييرات في محتوى ومهام وعلاقات العمل ونظام التغذية المرتدة .

وقد تم تحديد أسلوبين من هذه الأساليب هما : الاثراء الوظيفي، وإعادة تصميم خصائص الوظيفة . وبينما يركز الاثراء الوظيفي على «عوامل الدافعية» لهيرز بيرج والخاصة بمدى التحدى في الوظيفة والانجاز والمسؤولية والتقدير، لا ينحصر اهتمام إعادة تصميم خصائص الوظيفة فقط في أبعاد خصائص الوظيفة الرئيسية للمحتوى والمهام والعلاقات . بل يأخذ في الاعتبار أيضا أهمية الفروق الفردية في ردود الفعل نحو جهود تصميم الوظائف .

التخصص الوظيفي : الإدارة العلمية

نشأ مدخل الإدارة العلمية وترعرع من خلال أعمال تيلور وزملائه . وقد ظهر هذا المدخل استجابة لمشكلات وحاجات المنظمات التي كانت في غمرة الحركة الصناعية . كما أصبحت الإدارة العلمية الأسلوب التقليدي لتصميم العمل في كثير من المنظمات .

تصميم الوظائف :

يعد تصميم الوظائف واحدا من أهم عناصر الإدارة العلمية . ويفترض ، في صورته الأساسية ، ضرورة تبسيط الوظائف وتنميتها وتخصصها لكل عنصر من عناصر العمل المطلوب أدائه . تقوم المنظمات . عموما . بتطبيق المفهوم الأساسي لتصميم الوظائف من خلال تجزئة كل وظيفة إلى وحدات صغيرة ، وتنميط الاجراءات اللازمة لأداء هذه الوحدات وتدريب وتحفيز العمال لأداء أعمالهم تحت ظروف توفر الكفاءة العالية في أداء تلك الاعمال .

وكما اقترح تاييلور :

«لعل أبرز وأميز عنصر في الإدارة العلمية الحديثة هو فكرة المهام ، حيث يتم تخطيط عمل كل عامل بواسطة الإدارة ، على الأقل قبل يوم من البدء في العمل و يتسلم كل عامل ، في أغلب الحالات ، تعليمات وتوجيهات متكاملة ومكتوبة تحدد له بالتفصيل المهمة المطلوب منه القيام بها . ولا تحدد المهمة المراد أدائها فقط بل والطريقة التي تؤدي بها والزمن الذي تستغرقه . فإذا أفلح العامل في أداء مهمته بصورة صحيحة ، وفي حدود الزمن المقرر ، تلقى زيادة تتراوح بين ٣٠٪ و ١٠٠٪ من أجره العادي»^١ .

لنأخذ سائق رافعة يعمل في رصيف الشحن ، بالسكة الحديد كمثال . لقد تم تحديد وتصميم عمل هذا السائق بحيث يكون موقع الوحدات المراد شحنها وطريقة رفع ونقل هذه الوحدات والشكل الذي تكون عليه الوحدات على ظهر الشاحنة وعدد الوحدات المراد شحنها في اليوم الواحد ، كلها محددة بصورة مسبقة . ولا يتم تدريب السائق على أداء هذا العمل فحسب بل إنه يتلقى مكافأة مالية إذا قام بشحن عدد من الوحدات يفوق العدد المحدد لليوم الواحد .

لعله من الملاحظ أن منهج تيلور في تصميم الوظائف قد تم تطبيقه في المؤسسات الصناعية على نحو شامل خاصة تلك التي تستخدم خطوط التجميع .

وقد أظهرت دراسة أجريت على نطاق واسع بين العمال في خطوط التجميع في الخمسينيات الخصائص التالية لوظائفهم :

- ١ - السرعة الميكانيكية : تتحدد سرعة العاملين في أداء العمل بسرعة الخط التجميعي أكثر مما يحددها توافق خطوات أداء العاملين أو ميولهم .
- ٢ - التكرارية : يقوم العاملون بأداء نفس العمليات في فترات زمنية قصيرة مرارا وتكرارا خلال فترة العمل اليومي .
- ٣ - الحاجة إلى مهارات بسيطة : صممت الوظائف بصورة تجعلها سهلة التعلم للتقليل من تكلفة التدريب ، ولتوفير الحد الأقصى من المرونة في تعيين الأفراد في الوظائف .

- ٤ - التركيز على جزء من المنتج : تتكون كل وظيفة من بضع عمليات أو خطوات من مئات أو آلاف العمليات اللازمة لإنتاج سلعة متكاملة .
- ٥ - التفاعل الاجتماعي المحدود : مكان العمل ودرجة الضوضاء والفصل بين العاملين الواقفين على مسافات متباعدة على طول خط الإنتاج المتحرك تجعل من الصعب قيام علاقات ذات معنى مع بعضهم .
- ٦ - التحديد المسبق للمعدات والأساليب : يتم تحديد الأسلوب الذى يؤدى به الموظف العمل بوساطة الاختصاصيين، وقد لا يتاح للعامل أن يؤثر على هؤلاء بالمرّة^٦ .

تطبيق مبادئ الإدارة العلمية إلى حد كبير، في كل دول العالم الصناعى، ومن الأساليب المعروفة والمطبقة خط التجميع . على أن كل هذه المبادئ قد استخدمت في أعمال أخرى، خاصة تلك التى يسهل تجزئتها إلى وحدات متخصصة يمكن أداؤها بدرجة عالية من الكفاءة.

مزايا وعيوب الإدارة العلمية :

يتميز إطار تصميم الوظائف الذى قدمته الإدارة العلمية بأنه من أكثر عناصر الفكر الإدارى أهمية . وانطلاقاً من هذه الصفة، يتوقع أن يحصل المديرون على عدد من المزايا عند اتباع هذا الأسلوب .

أولاً - من خلال البحث العلمى يمكن تصميم الوظائف بالصورة التى تتيح الاستفادة القصوى من التخصص والتبسيط للحصول على أعلى درجة من كفاءة العامل .

ثانياً - فى حالة إمكانية تحليل الوظائف إلى وحدات دقيقة التخصص . تتوافر ميزة اقتصادية إذ يمكن شغل هذه الوظائف بوساطة عمال منخفضى المهارات، ويشكل هؤلاء مورداً قليل التكلفة .

ثالثاً - بسبب الحاجة إلى مهارات محدودة، يكون القدر المطلوب من التدريب محدوداً، وفى ذلك ميزة اقتصادية أخرى .

أخيراً، وفرت الإدارة العلمية للمديرين درجة عالية من التحكم فى كمية ونوعية الإنتاج وذلك لسببين :

أولاً - باستخدام الآلات فى الإنتاج يقل احتمال تعرض العمال للإصابة بالارهاق الجسدى عند أداء العمل، كما يمكن التنبؤ بمستوى ثابت من الإنتاج من حيث الكمية والجودة .

ثانياً - يسهل على المشرفين مراقبة العمال من خلال تنميط العمليات والتخصص حيث يسهل التعرف على أى انحراف عن المعدل المقرر وتصحيحه فى ظل تلك الظروف . وإجمالاً، يمكن القول بأن الفائدة الأساسية لهذه الطريقة هى أنه أمكن تحديد الكثير من الجوانب غير الثابتة أو غير المضمونة والتحكم فيها . وبالتالى توافرت لدى الإدارة فرصة التركيز على إجراء تحسينات أكثر فى كفاءة الإنتاج .

ولكن فى بعض الحالات، لم يؤد تطبيق هذه المبادئ إلى تحقيق الفوائد المتوقعة . حيث يركز هذا المدخل على جانب الإنجاز، الموضح بشكل (٦ - ١)، مع الحد الأدنى من الاهتمام بردود الفعل تجاه تلك الأعمال^٧ . ففى بعض المنظمات، تجاوزت المشكلات الناتجة عن ردود فعل العمال لتخطيط وظائفهم، المكاسب المتوقعة فى الكفاءة والإنتاجية، كما أن الاتجاه نحو التخصص الدقيق - بالرغم مما حققه من مزايا فى التخطيط وجدولة العمل - إلا أنه أنشأ كثيراً من الوظائف الروتينية المملة، مما أدى إلى حالات من عدم الرضا ودوران العمل والتغيب .

على أن هذا لا يعنى أن كل عمليات خط التجميع عديمة الفائدة فهناك الكثير من العمليات الإنتاجية التى لم تواجه تلك المشكلات، وأن هذه المشكلات قد تلاشت باتباع إجراءات أو تدابير إدارية معينة . فالنقطة الجوهرية هنا أنه لابد من أن يؤخذ فى الاعتبار كل عنصر من عناصر إنجاز العمل وردود فعل العاملين تجاه وظائفهم فى أى محاولة لتصميم الوظائف . وبناء على ذلك، ظهرت الحاجة إلى أساليب أخرى لتصميم الوظائف تأخذ فى الاعتبار إنجاز المهام واستجابات العاملين فى وقت واحد .

التناوب الوظيفي والتوسع الوظيفي :

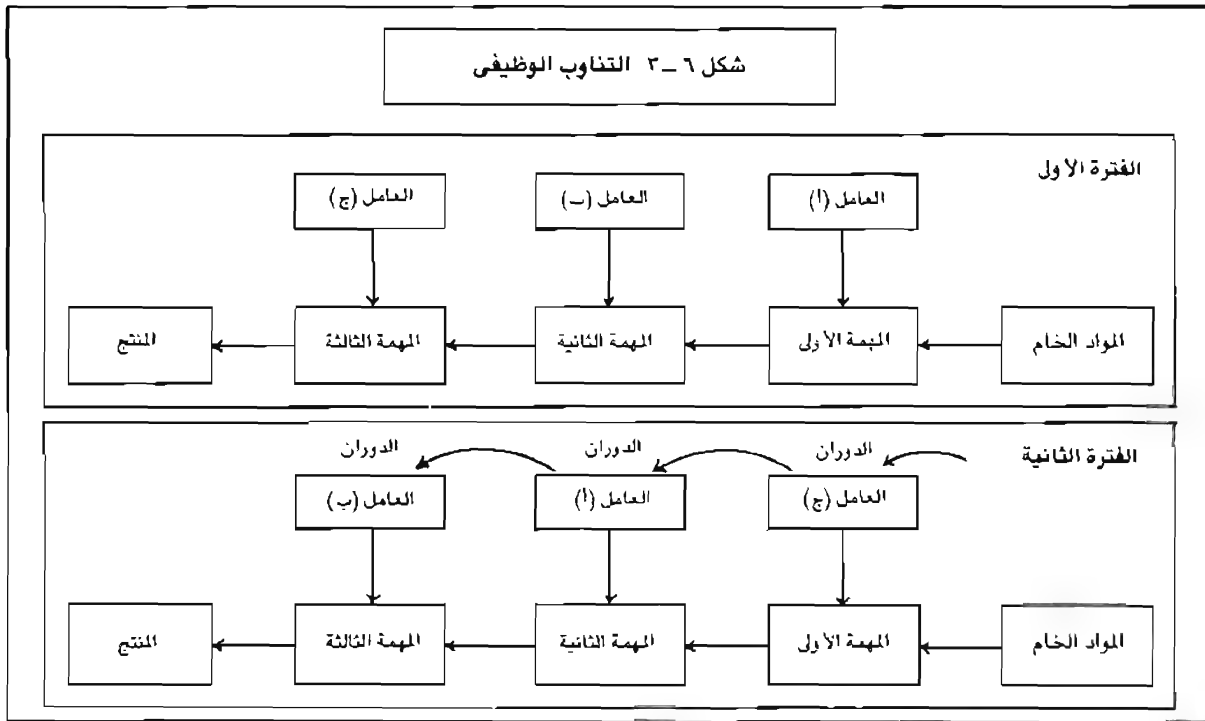
نشأت، عقب الحرب العالمية الثانية مباشرة، حركة متنامية في أوساط المديرين والعلماء السلوكيين حول تصميم وظائف العمال، سنطلق عليها اسم مداخل استجابات العاملين. فقد تطورت المشكلات الناتجة عن أسلوب الإدارة العلمية في تصميم الوظائف إلى درجة أصبحت معها «كابة (العمال) ذوي الياقات الزرقاء» مرضاً شائعاً، ومن ثم اقترنت استجابة المديرين الأساسية بطريقتين لتصميم الوظائف : التناوب الوظيفي والتوسع الوظيفي .

التناوب الوظيفي :

يقوم التناوب الوظيفي على افتراض أن الأعمال المختلفة التي يقوم بها العمال قابلة للتبادل، ومن الممكن أن يتم «تدوير» العمال من عمل إلى آخر دون أن يحدث خلل يذكر في انسياب العمل – يصور شكل (٦ – ٣) العملية الأساسية للتناوب الوظيفي – لنأخذ خط تجميع السيارات، كمثال، حيث تكون المهمة الأولى تركيب السجاد والمهمة الثانية تركيب مقاعد السيارة والمهمة الثالثة تركيب لوحة أجهزة القياس في السيارة . خلال الفترة الأولى يتولى العامل (أ) المهمة الأولى والعامل (ب) المهمة الثانية و (ج) المهمة الثالثة . وخلال الفترة الثانية يتولى العامل (أ) المهمة الثانية والعامل (ب) المهمة الثالثة و (ج) المهمة الأولى .

بهذا الأسلوب، لا يبدو أن هناك تغييرات جوهرية في الوظائف الفعلية للعمال، ومع ذلك تفترض الإدارة أن تعاقب العمال على وظائف مختلفة يؤدي إلى التقليل من السأم والتكرار الملل، وذلك بتوفير الفرصة للعمال لتطوير مهارات أخرى ولاكتساب منظور أوسع لعملية الإنتاج الكلية.

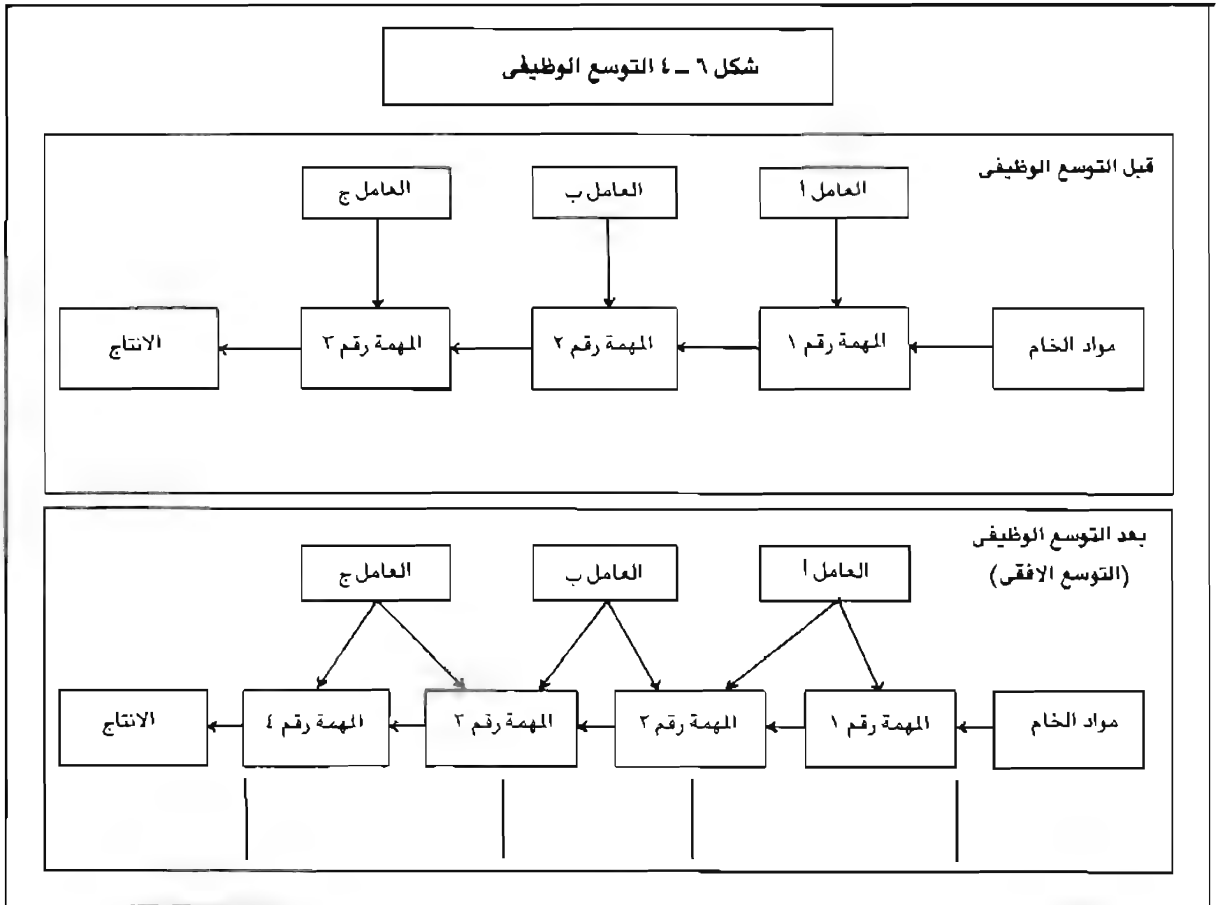
ومع ذلك فالتناوب الوظيفي حل مؤقت فقط لمشكلة أكبر بكثير مما يظهر، إذ لم يحدث تغيير جوهري في الوظائف أو توقعات العمال . فقد يزول السأم والملل لفترة قصيرة إلا أن التكرار باق . وأشار النقاد، في هذا الموضوع، إلى أن العمال يتعرضون لسلسلة من الوظائف المملة والمضجرة بتناوبهم عليها .



التوسع الوظيفي :

لقد كان التوسع الوظيفي المحاولة الأولى، من قبل المديرين، لاعادة تصميم الوظائف. و يتميز هذا الأسلوب بالتوسع الأفقي للوظائف بحيث تشمل مجموعة متنوعة من المهام. و يقتنع مؤيدو أسلوب التوسع الوظيفي أن الشعور بالسأم وعدم الرضا في كثير من الوظائف يرجع إلى دورة العمل القصيرة المرتبطة بالمهام المختلفة. فمثلا يأخذ تركيب المصابيح الأمامية للسيارة، في خط التجميع، بضع دقائق وكذا الحال بالنسبة لعجلة القيادة أو الراديو.

يتضمن التوسع الأفقي زيادة عدد وأنواع المهارات والنشاطات التي يقوم بها الفرد العامل. وتشمل الوظيفة التي يتم توسيعها في أغلب الحالات بعض النشاطات التي يقوم بها، في الأصل، عمال آخرون. لنفرض أن المهام من ١ إلى ٤، في شكل (٦-٤) تشمل -على التوالي- تركيب السجاد، والمقاعد، ولوحة أجهزة القياس، والراديو في السيارة. بعد التوسع في الوظيفة، قد يكون العامل (أ) مسئولاً عن تركيب السجاد والمقاعد، والعامل (ب) عن تركيب المقاعد ولوحة أجهزة القياس، والعامل (ج) مسئول عن تركيب لوحة أجهزة القياس والراديو. يتوقع، من خلال زيادة أنواع المهارات المطلوبة والتوسع في عدد العمليات، أن تنخفض درجة السأم والملل وبالتالي يرتفع مستوى الرضا الوظيفي؛ على أن هناك عدداً من النقاد يرون أن التوسع الوظيفي مجرد أداة تستخدمها الإدارة؛ لزيادة الانتاجية، وتخفيض العمالة الكلية. و يدعون بأن طبيعة الوظائف قد بقيت كما هي من حيث إنها مملة وتبعث على عدم الرضا، وأن التوسع الوظيفي لم يضيف للعمال شيئاً سوى زيادة في أعباء العمل. فإذا كان من الممكن أداء نفس العمل بعدد أقل من العمال، فلن يتردد المديرون في انتهاز هذه الفرصة للتخلص من العدد الزائد من العمال^{١٠}.



والجانب المشكلات التي نتجت عن عدم إجراء أى تغيير على طبيعة الوظائف فإن كلا من التناوب الوظيفى أو التوسع الوظيفى لم يبين على تصور أو إطار نظرى منظم. وفي الواقع، فإن الحلول التي يقدمانها ما هي إلا استراتيجيات مؤقتة قائمة على الحكم الشخصي، استخدمها المديرون في محاولة لحل مشكلات أكبر. وكما المحنا في الفصل الثاني فإنه لابد أن تبني أى محاولة لاحداث تغيير في سلوك الفرد على إطار نظرى مؤسس يحدد بشكل واضح المتغيرات الرئيسية والعلاقات بينها ونتائج الأداء المتوقعة.

الأساليب المعاصرة لتصميم الوظائف :

بالرغم من أن التناوب الوظيفى، والتوسع الوظيفى، استراتيجيتان مؤقتتان فإنهما على الأقل قد حدثتا من مشكلات ردود فعل العاملين المرتبطة بالإدارة العلمية ولهذا ظهرت الحاجة لدى المديرين إلى حلول طويلة الأجل. ومن تلك الأساليب التي لقيت قبولا في عصرنا الحاضر الاثراء الوظيفى وإعادة تصميم خصائص الوظيفة. وكما سنلاحظ بعد قليل فإن التجارب المكتسبة من استخدام التناوب الوظيفى والتوسع الوظيفى لم تذهب هباء بل إن كلا من «أسلوبى استجابة العاملين» يصلح كعناصر للأساليب المعاصرة.

السلوك في المنظمات التدريب لوظائف جديدة

لقد أدرك أغلب المديرين أن التدريب في الوظيفة أو إعادة التدريب جزء أساسى لأي برنامج لتصميم الوظائف. وقد تأثر التدريب كغيره من المهام الأخرى في إدارة المنظمات. بالتطورات التقنية. ومن أحدث التقنيات التي تؤثر في نشاطات التدريب. شرائط أو أقراص الفيديو التي لا تختلف كثيرا عن تلك المستخدمة للمشاهدة. تنقل هذه الأجهزة الجديدة جزءا كبيرا من مادة التدريب من قاعة المحاضرات إلى المكتب أو المصنع حيث يستطيع العاملون رؤية الطريقة التي تؤدي بها الأعمال. لننظر في هذه الأمثلة :

- يستطيع الميكانيكيون في كثير من معارض سيارات فورد مشاهدة صورة لحرك السيارة من قريب على شاشة مرض مع مواصفات التعديل في جهاز حقن الوقود وشمعات الإشعال وغيرها لتحديد التغييرات في أداء المحرك.
- يستطيع العاملون في مطاعم سيزلر (Sizzler) تشغيل وحدة أقراص الفيديو والبدا في تعلم كيفية تجهيز أطعمة جديدة.
- تستخدم إدارة جى سى بينى (J.C. Penny) أجهزة الفيديو في تعليم موظفيها طرق وإجراءات مراقبة المخزون.
- يتعلم العاملون في خطوط تجميع الأجهزة الالكترونية في شركات مثل هيوليت باكارد وجنرال اليكتريك وسونى، كيفية تجميع وحدات جديدة عن طريق الإرشادات في أقراص الفيديو.

يتطلع المديرين، إلى جانب نقل التدريب إلى محيط العمل، إلى تحقيق مزية أخرى محتملة لهذه التقنية الحديثة تتمثل في خفض تكاليف التدريب. فقد قدرت تكاليف التدريب في الولايات المتحدة بثلاثين بليون دولار تشمل تكلفة التعليم والوقت الضائع والرواتب والمزايا الإضافية والانتقال. فإذا ما حقق التدريب التفاعلى تخفيضا طفيفا في هذه المصروفات، فمن المحتمل التوسع في استخدامه.

Jeremy Main, "New Ways to Teach Workers What is New", Fortune, oct. 1, 1984, pp. 85-94.

ماخوذ من :

الاثراء الوظيفى :

تعطى نظرية هيرز بيرج ذات العاملين إطاراً لجهود إعادة تصميم الوظائف الرامية إلى زيادة الشعور بالرضا والأداء بالنسبة للعامل. وكما عرضنا في الفصل الرابع، فإن مدخل هيرز بيرج للاثراء الوظيفى يركز على عنصرين : العوامل الوقائية وعوامل الدافعية. فحينما لا تتوافر عوامل الوقاية في الوظيفة، تحدث للعامل حالة من عدم الرضا، وفي حالة توافرها، من جهة ثانية، فإن حالة عدم الرضا تنخفض إلى لا شيء. على أن حالة انحسار الشعور بعدم الرضا لا تحدث حالة رضا، فيما تتعلق عوامل الدافعية (مثل توافر عوامل التحدى في الوظيفة وحرية التصرف والمسئولية والانجاز) بالجوانب الذاتية التي، إن توافرت، تؤدي إلى الشعور بالرضا وتدفع بالأداء^{١١}.

حينما يتم تطبيق نظرية العاملين على تصميم الوظائف فإنها تركز على إحداث تغييرات في العمل نفسه «بالتوسع رأسياً» أى العوامل الدافعة في النظرية^{١٢}، وتوضح عملية تطبيق الاثراء الوظيفي، لننظر في وظيفة مشغل مكبس في مصنع للسيارات. تشمل وظيفة المشغل عمل رقائق الحديد وصفها في المكبس ثم تشغيل المكبس الذي يحيل لوحة الحديد إلى قطعة حديد مشكلة في هيئة باب للسيارة. قبل ظهور أسلوب الاثراء الوظيفي، كانت مسئولية المشغل تنحصر في وضع عدد من الأبواب في اليوم الواحد، فيما يتم التحكم في تزويد المواد الخام والمواد المصنعة بواسطة الخط التجميعي.

كيف يمكن إثراء وظيفة مشغل المكبس هذا؟ من الممكن إدخال التعديلات الآتية والتي تتضمن عوامل الدافعية في نظرية هيرز بيرج :

- ١ - المسئولية : وسع مسئولية العامل بجعله مسئولاً ليس فقط عن الإنتاج بل وعن ضبط الجودة، والصيانة المقررة للمكبس أيضاً. وتعمل هذه الجوانب الثلاثة - الإنتاج، وضبط الجودة، والصيانة - على إيجاد «وحدة عمل منسجمة» ومتكاملة بالنسبة للمشغل (أى وحدة المهمة وتنوعها).
- ٢ - اتخاذ القرارات : وسع سلطة العامل وحرية تصرفه في العمل من خلال وضع معايير للإنتاج والتحكم في سرعة السير الناقل، والتقليل من الإشراف المباشر عليه (أى الاستقلالية في أداء المهمة).
- ٣ - التغذية المرتدة : زود العامل بالمعلومات المرتدة المباشرة بتوفير بيانات عن الأداء وأثره للعامل نفسه، في بعض الحالات، مهمة جمع وحفظ تلك البيانات (أى المعلومات المرتدة حول أداء المهمة).
- ٤ - المساءلة والمحاسبة : كافيء العامل (كالاطرء والتقدير) على أساس ما تم إنجازه من أهداف.
- ٥ - النمو والتطور الذاتي : شجع العامل على اقتراح تحسينات في النظام الحالي. إلى جانب ذلك خطط للتطوير والتقدم الوظيفي المحتمل من وظيفته الحالية.
- ٦ - الانجاز : من خلال التوسع في المسئولية والاستقلالية والمساءلة، ينشأ شعور بالانجاز أو الاحساس بعمل شيء ذي قيمة لدى المشغل.

لأسلوب هيرز بيرج في الاثراء الوظيفي مزاياه وعيوبه. فمن الجانب الإيجابي يجب أن توفر الوظائف التي يتم إثرائها قدراً كبيراً من الدافعية وفرصاً للرضا لدى العامل أكثر مما توفره الوظائف الروتينية أو ذات المهام البسيطة. ويؤمل أن ينتج عن هذا القدر العالي من الدافعية والرضا الوظيفي إنتاجية أعلى ومستوى أعلى من الجودة وانخفاض في معدلات ترك العمل والتغيب.

وأما عيوب أسلوب الاثراء الوظيفي فتتعلق عموماً بالتكلفة المرتبطة بتنفيذ برنامج الاثراء الوظيفي. فقد يدخل في إثراء الوظيفة تكلفة التدريب وتجديد أو توسيع المبنى والرواتب العالية إذ أن معظم الوظائف تتطلب عموماً عمالاً مهرة. وهناك مسألة أخرى تستوجب الاهتمام أيضاً وهي أن هناك بعض العمال وخاصة كبار السن فيهم، قد يقاومون تلك التغييرات لأنهم «ألفوا» وظائفهم بالصورة التي هي عليها». ومع ذلك فهناك من يرى أن مزايا الرضا الوظيفي والدافعية العالية والأداء الجيد تفوق العيوب المرتبطة بجهود الاثراء الوظيفي. وقد تم تنفيذ برامج للإثراء الوظيفي، منذ إنشائه، في عدد من المنظمات شملت الشركة الأمريكية للهاتف والتلوكس (AT and T) وتكساس انسטרومننت (Texas Instrument) وجنرال فودز (General Foods) وإي بي إم (IBM) وبولارويد (Polaroid)^{١٣}.

مشكلات الاثراء الوظيفي :

لأسلوب الاثراء الوظيفي، كغيره من الأساليب المأخوذة من العلوم السلوكية التي تسعى إلى حل بعض المشكلات المتعلقة بالعاملين - عدد من النواقص. وتتعلق أبرز هذه المشكلات بالآثار النظرية والاستراتيجيات المعينة التي يستخدمها المديرون في تنفيذ برامج الاثراء الوظيفي. وكما أشرنا في الفصل الرابع، فهناك الكثير من الجدل حول مدى صحة نموذج هيرز بيرج^{١٤}، إذ أن الآثار النظرية للنموذج لم يجدد أي الجوانب الأساسية في الوظيفة التي تشبع أياً من حاجات الدافعية، كما أن النموذج قد أغفل تحديد كيفية ارتباط خصائص العامل بظروف إثراء الوظيفة.

هناك عدد من المشكلات المحددة التي ترتبط بتنفيذ برامج الإثراء الوظيفي، فقد تضمن كثير من تطبيقات الإثراء الوظيفي عددا من التغييرات المتزامنة مع بعضها شملت تنوع مهام العمل والقدر اللازم من المسؤولية والاستقلالية والتغذية المرتدة للعامل والقدر المطلوب من التعاون مع مجموعة العمل^{١٥}. فإذا نتجت عن هذه البرامج تأثيرات إيجابية، فهل يرجع ذلك لواحد أم اثنين أم لكل تلك التغييرات مجتمعة؟ فالمشكلة إذن، تكمن في قلة الدراسات التي تحدد أى تغييرات تصميم الوظيفة أكثر أهمية من غيرها. كما تنعدم الشواهد الخاصة بتحديد الجوانب الهامة في تصميم الوظائف، والأثر الناتج عن تغيير أى منها. ونتيجة لذلك، فقد اختار المدبرون أسلوبا عشوائيا بإجراء تغييرات عديدة في الوظائف متزامنة مع بعضها بأمل أن تكون النتائج الكلية إيجابية.

هناك ست مشكلات رئيسية يحتمل ظهورها عندما تعيد المنظمات تصميم العمل في إطار الإثراء الوظيفي. وهذه المشكلات هي :

١ - غياب التشخيص قبل إعادة تصميم الوظائف : ينذر أن تحرص الإدارة على إجراء دراسة منتظمة للوظائف والأشخاص الذين يتأثرون بإعادة تصميم وظائفهم قبل البدء في مشروع الإثراء الوظيفي .

فقد يكشف التشخيص عما يلي :

- (أ) أن بعض الوظائف في حالة أفضل مما ستكون عليه .
 - (ب) أن بعض الوظائف معقد وأن «الإثراء» الإضافي لها سيزيد من تعقيد المسألة .
 - (ج) أن العاملين يتفاوتون بصورة ملحوظة في استعدادهم أو قدرتهم على القيام بأعباء الوظائف بعد إثرائها .
 - (د) أن الإدارة قد فشلت في تقدير التزاماتها (من حيث الوقت والموارد) تجاه برامج الإثراء الوظيفي .
- ٢ - عدم تغيير العمل : حينما تواجه المديرين مشكلات الوقت والموارد المتعلقة بإجراء تغييرات جوهرية في مهام العمل، مثل الإثراء الوظيفي، يلجئون إلى عمل تغييرات طفيفة على الوظائف بإضافة مهام ثانوية لها ولا تتم تغييرات فعلية فيما يقوم به الأفراد من أعمال في وظائفهم .
- ٣ - الإخفاق في مراعاة الآثار غير المتوقعة : قد تحدث «تأثيرات جانبية» حتى في حالة تنفيذ برامج كبرى لإعادة تصميم الوظائف، كما يحتمل أيضا حدوث تأثيرات على الوظائف التي «لم يتم إثرائها»، وحدث إخلال أو إلغاء لبعض الإجراءات التي أثبتت كفاءتها وفعاليتها، وبذلك يضعف التأثير الإيجابي للبرنامج ككل. فمنح مجموعة من مشغلي الآلات قدرا من الحرية في تحديد سرعة العمليات - على سبيل المثال - قد يحدث ارتباك في تدفق المواد الخام وفي إجراءات حصر البضائع المصنعة.
- ٤ - التقويم غير الملانم : ينبغي أن يتم تقويم أى اتجاه لتعديل السلوك التنظيمي تقويميا علميا، غير أن برامج الإثراء الوظيفي التي تم تقويمها علميا قليلة ومحدودة. فالطرق السائدة في التقويم، عموما هي الوصف الشفهي، والملاحظة أو دراسة الحالة لمرة واحدة فقط.

وتتمثل بعض أسباب هذا النقص في :

- (١) عدم القدرة على ترجمة مكتسبات السلوك الانساني في صورة كمية .
 - (٢) عدم القدرة على تحديد علاقات السببية .
 - (٣) عدم توافر الخبرة في إجراء التقويم .
 - (٤) المغالاة في التأكيد على الانجاز (الرغبة في المظهر الجيد) . وعدم الرغبة في الاعتراف بالفشل .
- ٥ - نقص التدريب في مجال الإثراء الوظيفي : كما يحدث في كثير من محاولات التغيير التنظيمي، فإن ما يحدث هو أن المديرين لا تصلهم معلومات كاملة وحديثة، أو أنهم يعلمون عن هذا المجال قدرا ضئيلا يشعرهم فقط بالارتياح لتطبيقه. ونتيجة لذلك تستخدم إجراءات غير صحيحة، أو يكون هناك تفاوت واضح في أساليب العمل داخل المؤسسة الواحدة.
- ٦ - البيروقراطية الزاحفة : في أحيان كثيرة تضاف جهود الإثراء الوظيفي إلى العملية الإدارية، ولا يتم دمجها بصورة كاملة في نشاط المنظمة، وتتجه المنظمة إلى أساليب العمل القديمة القائمة حينما لا يؤتى الإثراء الوظيفي الثمار المتوقعة منه^{١٦}.

جاء الانتقاد الإضافي لبرامج الاثراء الوظيفي من قبل فين (Fein) الذي اشار إلى أنه بامعان النظر في الدراسات المعروفة حول

الاثراء الوظيفي، تتكشف لنا بعض نتائج هامة هي :

١ - أن ما يحدث فعلياً يختلف عما يعلن بأنه حدث .

٢ - أجريت أغلب الدراسات على موظفين اختيروا عمداً، وبذلك لا يكونون عينة ممثلة لقطاع العاملين .

٣ - أن عدد حالات الاثراء الوظيفي التي ورد ذكرها خلال العشر السنوات الماضية ضئيل جداً .

٤ - كانت التجارب التي أجريت، في كل الحالات، بمبادرة من الإدارة ولم تكن صادرة من العاملين أو النقابات^{١٧} .

لقد كان فين (Fein) على قناعة من أن بعض التأثيرات الايجابية قد نشأت عن الإدارة أكثر من الاثراء الوظيفي . ويعتقد أيضاً أن الاثراء الوظيفي يفيد الأشخاص الذين يسعون إلى تحقيق آمالهم من الأعمال التي يقومون بها، وهذا عكس الاعتقاد السائد بأن الناس يحققون ما يصبون إليه خارج وظائفهم وليس فيها^{١٨} . علاوة على ذلك، يبدو أن أغلب برامج الاثراء الوظيفي موجهة نحو العاملين الذين تتراوح مهاراتهم بين المتوسطة والعالية وتتميز وظائفهم بالاثراء من حيث طبيعتها .

يعتقد فين أنه ينبغي على المديرين إن كانوا راغبين في تحسين بيئة العمل أن يطلبوا من العاملين ما يريدون . فمن الممكن أن ينتج الرضا عن الأجر، والأمان الوظيفي، وجو العمل المناسب، وليس فقط عن المشاركة، والمسئولية، وتنوع مهام الوظيفة^{١٩} .

السلوك في المنظمات إبطاء المديرين السباقين

ارتبطت بعض الأوصاف مثل «المتعجل» و «النجم» و «المسابق» -لفترة من الزمن - بكثير من المديرين الشباب الذين تخرجوا حديثاً في كليات إدارة الأعمال وأصبح يشار إليهم بمديري وقادة المستقبل . وتمثل أكثر استراتيجيات تصميم الوظائف المستخدمة في ترقية هؤلاء المديرين بسرعة بحيث يستطيعون اكتساب مهارات قيمة ومعرفة ثرة بالمنظمة في فترة قصيرة نسبياً .

بدأ كثير من المنظمات مثل ايلي ليلي (Eli Lilly) وإن سي آر (NCR) وسارة لي (Sarah Lee) في الوقت الحاضر إعادة النظر في الحكمة من استخدام هذه الاستراتيجية في تصميم الوظائف -وتقوم هذه الشركات وغيرها في الواقع بوقف ظاهرة المديرين المترقين بسرعة بأبقائهم في وظائف معينة لفترة طويلة بالقدر الذي يكسبهم تجربة راسخة وصلبة . وهناك أسباب عديدة وراء هذا التحول الخطير :

- من الممكن نقل المديرين الواعدين بين الوظائف في فترات قصيرة حتى يمكن تنمية المهارات الادارية في وقت قصير .
- يركز كثير من مديري الترقية المستعجلة اهتمامهم وجهودهم على مشروعات قصيرة المدى سريعة النتائج وتستحوذ على اهتمام رؤسائهم وذلك لادراكهم لقصر المدة التي يمضونها في الوظيفة .

- تواجه كثير من المنظمات صعوبة الحصول على مديرين شباب يستطيعون معالجة التعقيدات اللازمة للمشكلات الادارية المعاصرة .
نتيجة لذلك، يجد مديرو الترقية السريعة في وقتنا الحاضر أن مهام العمل التي تسند إليهم تستمر لفترة أطول من المهام التقليدية التي كانت تستمر لفترة سنة أو سنتين .

لقد تبنت شركات قليلة هذا التحول الكبير حتى الآن ، ويرى كثير من المديرين والباحثين أن هناك أسباباً أخرى غير ظاهرة وراء ذلك . ويقولون إن هذا التحول قد جاء نتيجة لنقص الوظائف الادارية منذ فترة الكساد الأخيرة تقابل ذلك زيادة في عدد المديرين الشباب الذين يتنافسون على وظائف قليلة، ولا يقبلون التنقلات المتكررة .

Larry Reibstein; "The Not-So-Fast Track : Firms Trying Promoting Hotshots More Slowly". The Wall Street Journal, March 24, 1986, p. 19.

المصدر :

أما مسألة ما إذا كان الإثراء الوظيفي عامل دفع قوياً وأسلوباً لزيادة الرضا وتحسين الأداء فأمر غير واضح . فالإثراء الوظيفي - في إطار نظام التقويم الذي وضعناه - موجه نحو معايير كل من إنجاز العمل ورد فعل العامل، على الأقل من الناحية النظرية . أما من الناحية العملية، فقد كانت النتائج أقل مما تم التنبؤ به . وعلى الرغم من وجود هذه المشكلات، فلا بد من التسليم بالإثراء الوظيفي كاستراتيجية لإعادة تصميم الوظائف، وأن يعتمد كاسلوب محتمل للتطبيق إذ أنه يسمح للمديرين باستخدام الفطنة والبداهة . ومع ذلك يتحتم على المديرين الامام ليس فقط بالمسائل المتعلقة بالأساس النظري للإثراء الوظيفي، بل وبالمشكلات المرتبطة بتنفيذ استراتيجية إعادة تصميم الوظائف أيضاً . ويتطلب ذلك، التشخيص الدقيق قبل بداية برنامج الإثراء الوظيفي، وتقويم تفصيلي أثناء وبعد تنفيذ البرنامج .

إعادة تصميم خصائص الوظيفة : إشباع الحاجات والفروق الفردية

يتفق أغلب المديرين على أن هناك تبايناً واضحاً لردود الفعل بالنسبة لأى مجموعة من العمال تجاه وظيفة معينة أو مجموعة وظائف مماثلة في أى منظمة من المنظمات . ومن الممكن أن توفر الوظائف فرصاً متنوعة لإشباع حاجات شخصية أو لتحقيق أهداف معينة للمنظمة، اعتماداً على الكيفية التى يتم بها تصميم العمل . ويرى مازلو في ترتيبه الهرمى للحاجات أن هناك بعض الوظائف التى توفر للعاملين فرصة إشباع الحاجات المادية وحاجات الأمن (مثل الأجر المناسب والمزايا المادية وظروف العمل الآمنة)، والحاجات الاجتماعية (مثل التفاعل المرضى والعلاقات الودية مع زملاء العمل أو المشرفين أو العملاء)، والحاجات العليا (مثل التطور والتقدم والانجاز والاستقلالية والتحدى في الوظيفة)^{٢٠} .

إن النتائج التى تعود من الوظيفة تعتبر دالة لنوع الوظيفة والشخص الذى يشغلها، أى أداء الفرد في الوظيفة وإشباع حاجاته من خلال العمل عامل مشترك للطريقة التى يتم بها تخطيط أو تصميم العمل وأنواع الحاجات أو الأهداف ذات الأهمية القصوى للأفراد . فبالنسبة لمدوب المبيعات، مثلاً، سيرتفع مستوى الأداء ويحدث إشباع للحاجة إذا كان الفرد مناسباً للعمل - لأن الانجاز والاستقلال من المتطلبات الأساسية للوظيفة . أما بالنسبة لمراقب الصيانة، فقد يركز التوافق التام بين الوظيفة والفرد على جوانب الخبرة الفنية والتعاون والانجاز والسيطرة على حالات التوتر والقلق . فيما يكون الأداء وإشباع الحاجات هما الناتج بالنسبة لصراف البنك حينما يكون الاهتمام بالتفاصيل والاتجاه نحو العلاقات الشخصية هي الجوانب التى تلائم بين الفرد والوظيفة، كما يبين ذلك لولر بقوله :

«إننا - إذن - بحاجة إلى معرفة سبل إدارة المنظمات التى تسلم بأهمية معاملة الأفراد بصورة مختلفة وبوضعهم في الجينات والمواقع التى تتناسب مع حاجاتهم ومهاراتهم وقدراتهم المتفردة»^{٢١} .

و يشير ذلك إلى حاجة المنظمة لتصميم وظائفها بالصورة التى تناسب الاختلافات الموجودة بين العاملين . وسيتم الارتقاء بمستوى الدافعية والأداء إذا كان من الممكن تصميم العمل بصورة تجعل العاملين يعتقدون أنهم يستطيعون إشباع حاجاتهم الشخصية، والوفاء بالأهداف التنظيمية من خلال العمل الجاد، على أن ذلك يعنى أن المديرين يواجهون بمهمة عسيرة إذا ما كان عليهم تصميم وظيفة كل عامل . فالحل الأوفق - إذن - هو النظر في مجموعتين كبيرتين من الحاجات : حاجات المستوى الأدنى (وهي السلامة والأمان والحاجات الاجتماعية) وحاجات المستوى الأعلى (وهي تقدير الذات والمركز وتأكيد الذات) .

هناك الكثير من حاجات المستوى الأدنى مشبعة تماماً في ظل التصميم القائم للوظائف في أغلب المنظمات . فكثير من العاملين راضون جداً بالوظائف الروتينية المتكررة المهام^{٢٢} . وقد يحدث أن يختار العمال بأنفسهم وظائف روتينية لأنهم يريدون إشباع حاجات المستوى الأدنى فقط (مثل الراتب والمزايا الإضافية وظروف العمل الآمنة) في وظائفهم، بينما يسعون إلى إشباع حاجات المستوى الأعلى خارج نطاق العمل عن طريق الهوايات والاشتراك في النشاطات الثقافية العامة وغيرها . فأى محاولة لإثراء وظائف هؤلاء قد تقابلها مقاومة وتنتهي بالفشل . وكما أشار فين :

يفضل البعض (العمال) البقاء في وظائف حافلة بالتركرار، وتتطلب مهارات بسيطة، حتى في حالة توفر فرصة للترقية لوظائف بمهارات عالية من خلال المسابقات الوظيفية . فقليل من العاملين يكافحون للتحويل إلى وظائف ذات مهارات، كالإيكانيكيين

والحرفيين ومجهزي الماكينات والمعدات ورؤساء مجموعات ومشغلي المرافق العامة والوظائف الأخرى المماثلة التي يتوافر فيها قدر كبير من الاستقلالية في أداء العمل. ويبدو أن ما يحدث هو أن العامل يبدأ في وظيفة جديدة ويقرر ما إذا كان العمل فيها يناسب حاجاته ورغباته. وتتكون الانطباعات حول الوظيفة من عدة عناصر تشمل الأجر، وقرب مكان العمل من السكن، وطبيعة العمل وظروفه. واتجاه الاشراف والانسجام مع الزملاء في العمل، وتاريخ تجربة الشركة في مجال الاستخدام، والأمان في الوظيفة، والحاجات المادية، وفرص التقدم في الوظيفة، والعوامل الأخرى ذات الصلة. ويتم اختيار العامل للوظيفة بطرق مركبة، وذلك من خلال تقويم العوامل المختلفة وتحديد ما يمكن الاستغناء عنه في مقابل الحصول على غيره. فقد تكون ظروف العمل سيئة ولكن إذا كان الأجر عالياً ويتوافر الأمان في الوظيفة فمن الممكن أن تكون الوظيفة مقبولة. وعادة ما يبقى العمال بعد مرور سنة أو سنتين على التحاقهم بالعمل في مصنع من المصانع في وظائف أو سلسلة من الوظائف تناسبهم أو يطبقونها. أما الذين تركوا الوظيفة فاما أن يكونوا قد اختاروا بأنفسهم ترك الوظيفة، أو «اختارتهم» الإدارة لتركها^{٢٣}.

لعله من الخطأ أن نستنتج أن أغلبية العاملين إما أن تستجيب للوظائف الروتينية وذات التخصص العالي (الإدارة العلمية)، أو الوظائف التي تم توسيعها رأسياً (الأثراء الوظيفي). فهناك، على الأقل، فئتان من العاملين: مجموعة قد تبتنى إشباع حاجات المستوى الأدنى. وتسعى بجد للحصول على وظائف روتينية، ومجموعة أخرى قد تتصف بحاجتها لوظائف تتميز بالتحدى وتوفر فرصاً للتطور والتقدم الذاتي. وبما أن كثيراً من المنظمات توفر وظائف يمكن أن تلبي حاجات المستوى الأدنى. فقد يكون من الأوفق توجيه إعادة تصميم الوظائف في اتجاه تصميم الوظائف الخاصة بالعاملين ذوي حاجات المستوى الأعلى^{٢٤}.

أشار العلماء السلوكيون، في وقت من الأوقات، إلى أن الأفراد قد يشبعون حاجات المستوى الأعلى عندما يدركون أنهم قد أنجزوا عملاً يستحق الجهد الذي بذل فيه، أو ذا معنى.

وبعبارة أوضح يجب أن يحصل الموظف على مستوى عالٍ من الرضا حينما تحقق له وظيفته الآتي:

١ - أن توفر الوظيفة للعامل الشعور بأنه شخصاً مسؤول عن جزء قيم من عمله. فالوظيفة ذات قيمة بالنسبة للفرد حينما يحس بأن إنجاز العمل قد جاء نتيجة لجهده الشخصي، وأنه مسؤول مسئولية شخصية عن أي نجاحات أو إخفاقات يمكن أن تحدث. ويتم ترجمة هذا الجانب عملياً عن طريق الاستقلالية في العمل التي قد تكون عاملاً رئيسياً في اختيار الفرد لمهنة معينة.

٢ - أن تتضمن الوظيفة عمل شيء ذي قيمة داخلية أو ذي أهمية أخرى معينة لدى الفرد. وهناك ثلاث طرق لجعل الوظيفة ذات معنى أو جذيرة بالاهتمام:

أولاً - من الممكن أن تركز وظيفة الفرد على وحدة متكاملة من المهام وليس على جزء بسيط منها. ومن أمثلة ذلك أن يكون الصراف بالبنك، مثلاً، مسؤولاً عن مقابلة كل احتياجات العملاء والتي تشمل معاملات تتضمن الحساب الجاري وحساب التوفير وسداد أقساط القروض وفواتير الخدمات بدلاً من التخصص في حسابات التوفير والإيداع والسحب. ويطلق العلماء السلوكيون على هذا الجانب مصطلح: وحدة المهام. وتتضمن الطريقة الثانية مطالبة الفرد بتنمية مهارات وقدرات متنوعة، واستخدامها لأجل تحقيق هدف ما. ففي حالة مراقب الصيانة، توفر المعرفة الفنية لمعدات المصنع ومهارة الاشراف والتفاعل مع العمال والزملاء، والقدرة على تخطيط وتنفيذ توقف العمل بالمصنع، وإجراء أعمال الصيانة دون أن يترتب على ذلك فاقد في المبيعات، توفر قدراً كبيراً من التنوع في المهام. أخيراً يجب أن يكون للوظائف أثر ملموس (أي أهمية العمل) على الآخرين، سواء أكانوا داخل المنظمة أو في المجتمع ككل. فعندما يقوم مندوب المبيعات ببيع المنتجات، فإنه لا يرضى العميل فقط بل يوفر وظائف للعمال، وسبلاً للعيش في المؤسسة الصناعية نفسها ولهذا السبب أعطيت وظيفة البائع درجة من الأهمية.

٢ - يجب أن توفر الوظيفة معلومات مرتدة حول ما تم إنجازه: إن معرفة الفرد لأداء مهامه من متطلبات إشباع حاجات المستوى الأعلى. فإذا كان الفرد يؤدي عملاً ذا معنى وأهمية، ومسؤولاً عنه مسئولية شخصية، فلن يحدث إشباع لحاجات المستوى الأعلى إلا إذا توافرت - بشكل معين - معلومات مرتدة عنه. وقد تنشأ المعلومات المرتدة إما عن العمل نفسه، أو عن الآخرين، مثل المشرف والزملاء أو العملاء. ويتلقى مندوب المبيعات معلومات مرتدة عن حجم الطلبات، وتقديرات مدير المبيعات، فيما

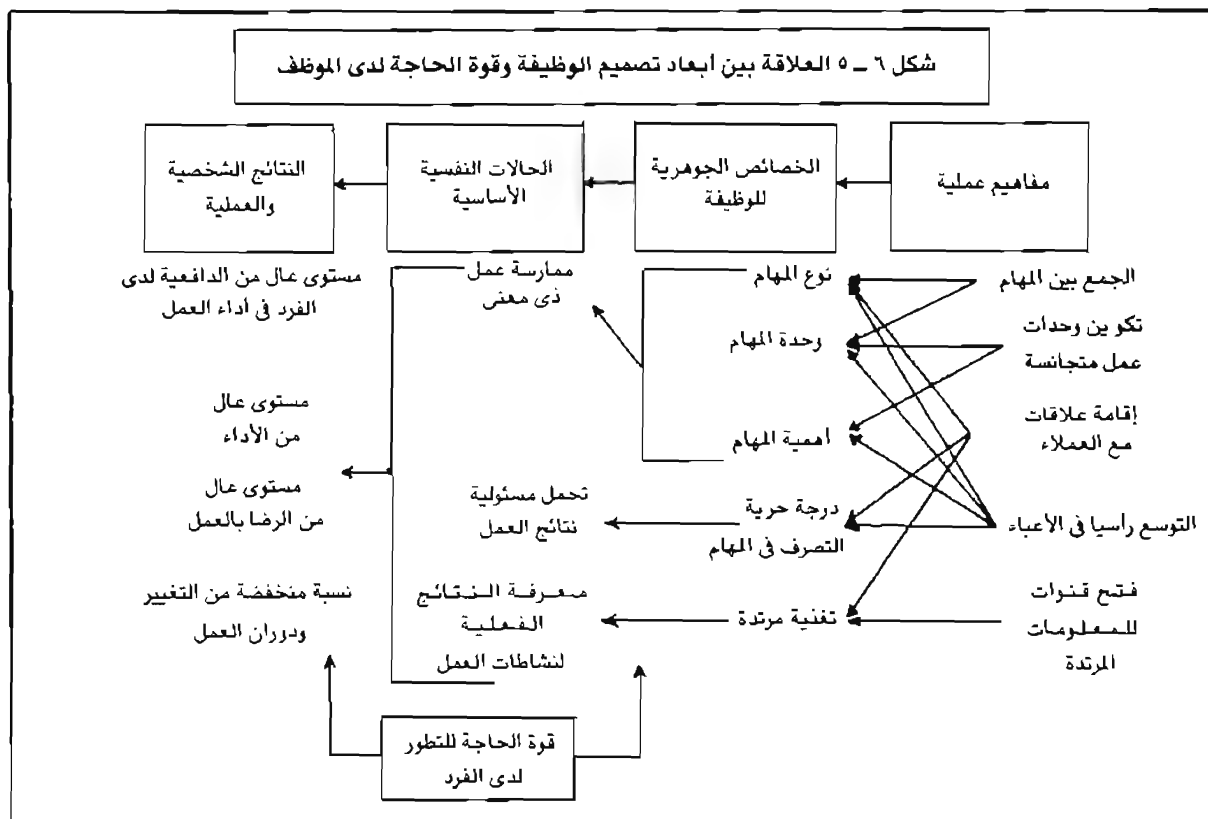
يحصل عليها مراقب الصيانة من خلال رؤيته لدوران الآلة بنجاح ، وكذلك من مدير المصنع والعمال الآخرين . وأخيرا يمكن أن يتلقى صراف البنك معلومات مرتدة حول إنجاز العمل من الزبائن الراضين عن الخدمة (أو غير الراضين عنها) أو من مدير الفرع والمزلاء الصيارفة^{٢٥}.

اطلق على تنوع المهام ، ووحدها ، وأهميتها ، ودرجة حرية التصرف فيها ، والمعلومات المرتدة حولها مصطلح «الجوانب الجوهرية» لأنها ترتبط مباشرة بتحقيق الرضا الذاتي^{٢٦} - و يعرض شكل (٦ - ٥) نموذجا نظريا للفوارق الفردية الواجب أخذها في الاعتبار عند تصميم الوظائف^{٢٧} . و يصور هذا النموذج العلاقة بين الخصائص الجوهرية للوظيفة ، والحالات النفسية الأساسية ، والنتائج الشخصية للعمل ، ودرجة قوة الحاجة للتقدم لدى العامل أو الموظف .

وكما هو وارد في النموذج فإنه يلزم أن تكون الوظيفة الأعلى من حيث إمكانات الدافعية مرتفعة في الحالات النفسية الثلاث . فإذا كانت واحدة أو أكثر من الحالات النفسية في الوظيفة منخفضة ، فيتوقع أن يكون مستوى النتائج الشخصية ونتائج العمل منخفضة . فعلى سبيل المثال ، إذا كان مراقب الصيانة يشعر بأنه مسئول شخصيا عما يعتقد أن ما يقوم بعمله ذو معنى ، ولكنه يتلقى معلومات عن أدائه بصورة غير منتظمة وفي أوقات متباعدة ، فإن تحقيق نتائج متميزة غير مضمون .

و ي طرح شكل (٦ - ٥) أيضا مفاهيم عملية للتوسع في الخصائص الجوهرية للوظيفة ، على النحو التالي :

١ - الجمع بين المهام : وتعكس هذه الاستراتيجية العملية الابتعاد عن التخصص الدقيق الذي قضت به الإدارة العلمية وذلك بتجميع المهام ذات التخصص العالي في وحدة عمل أكبر . فبالنسبة للصراف في البنك ، يمكن عمل ذلك بأن يكون مسئولا عن عدة معاملات تتعلق بالزبون وليس بمعاملة واحدة . و يؤثر الجمع بين المهام على كل من تنوع المهام ، ووحدة المهام .



J. Richard Hackman, Greg Oldham, Robert Jason and Keneth Purdy: "A New Strategy For Job Enrichment", Reprinted From the California Management Review Vol. XVII, No 4, p. 62.

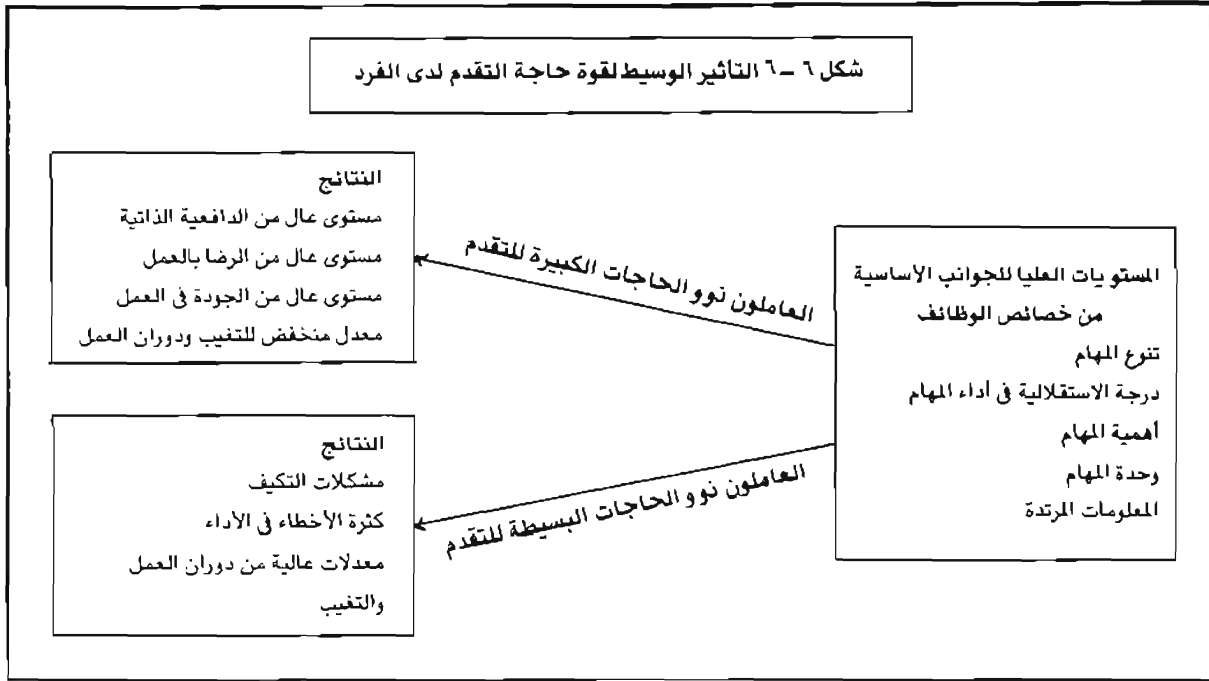
ماخوذ من :

- ٢ - تكوين وحدات عمل متجانسة : يركز هذا الجهد على «ملكية» الوظيفة بإعطاء العامل مسؤولية ثابتة لعمل محدد . فبدلاً من تخصص مندوب المبيعات في تصريف سلعة واحدة فقط -مثلاً - يكون مسئولاً عن مبيعات كل منتجات الشركة لفئة محددة من الزبائن وبذلك يتوافر الاحساس بوحدة العمل وأهميته لدى الفرد .
- ٣ - تكوين علاقات بجمهور المستفيدين : من الممكن أن يكتسب العامل أفاقاً جديدة لعمله بإقامة علاقة مباشرة مع العملاء . فقد يتعلق مراقب الشحن ، على سبيل المثال ، بشأن حالة السلعة عند وصولها لمكان العميل . فإعطاء هذا المراقب فرصة التحدث إلى العميل مباشرة ، أو زيارة مكان العميل ، تتوافر له فرصة زيادة التنوع ودرجة من الاستقلالية والمعلومات المرتدة المرتبطة بالوظيفة . زيادة على ذلك ، فإن إدخال شئ جديد على الوظيفة ، مثل إجراءات تحميل جديدة ، تقلل من الاضرار بالبضائع عند الشحن وقد يؤدى إلى زيادة أهمية الوظيفة وتحسين الأداء بالنظمة .
- ٤ - التوسع راسياً في المسؤوليات : يتعلق هذا الجانب بتوفير قدر أكبر من الحرية والمسؤولية في أداء العمل . ويمكن أن يشمل التركيز الرأسى لصراف البنك على جوانب مثل صلاحية أكبر في وضع جداول العمل ، وتحديد طرق العمل ، وفحص الجودة ، وتدريب العاملين الأقل خبرة في العمل ، وتحديد سرعة العمل ، واستنباط حلول جديدة لمشكلات العمل . وتؤثر استراتيجية التنفيذ على درجة الاستقلالية والتنوع ووحدة المهام وأهمية الوظيفة بصورة مباشرة .
- ٥ - فتح قنوات للتغذية المرتدة : يساعد توفير الفرصة للعاملين للحصول على أكبر قدر من المعلومات المرتدة ، على معرفة ما إذا كان أدائهم قد تحسن ، أو انخفض ، أو ظل ثابتاً . وتركز أغلب قنوات التغذية المرتدة على المعلومات التى ترد للموظف من رئيسه المباشر . والأسلوب الآخر هو معرفة مستوى الأداء من الوظيفة مباشرة . فبالنسبة لصراف البنك ، يمكن أن تتوافر له معلومات مرتدة من خلال احتفاظه ببيانات خاصة وحساب عدد المعاملات والأخطاء واستخدام نظام الحاسب الآلى المباشر بفرض امداد الموظف ببيانات إضافية حول الأداء .

وأخيراً يشير النموذج إلى أن الحاجات النفسية العليا ، وخاصة قوة حاجة التقدم لدى الفرد ، تمثل الاعتبارات الأساسية لاجراء تغييرات في تصميم الوظائف إذ أن لبعض العاملين حاجات قوية للتطور الذاتى ، وزيادة مهاراتهم وقدراتهم ، ولتعلم مهارات جديدة . فقد يحتاج المحاسب الشاب الذى يعمل في مجموعة مراجعين ، مثلاً ، إلى تنمية مهارات تشخيصية وتحليلية جديدة . وقد تساعد تنمية هذه المهارات ذلك الشخص فيما بعد ، في الانتقال أو الترقية إلى إدارة الخدمات الادارية حيث يتركز العمل في تبادل الراى مع العملاء في مسائل تتجاوز أعمال المراجعة إلى مسائل إدارية . ويميز الأشخاص من أمثال هذا المحاسب ، بقوة الدافع الشديدة نحو التقدم والنمو .

من ناحية أخرى لا يستطيع أى شخص أن يكون محفزاً عن طريق عمله حتى لو كانت الحالات النفسية الأساسية نشطة وعاملة . فقد يكون مساعد مدير مؤسسة صغيرة للتوفير والاقراض -مثلاً - راضياً تماماً بوظيفته و يعتقد أنه يوظف مهاراته وقدراته إلى أقصى حدودها ، وقد يرفض الترقية لوظيفة مدير فرع بالمكتب الرئيسى في وسط المدينة لأن حاجته للتقدم ضعيفة من ذلك الوقت . ويوضح شكل (٦-٦) أنه من الممكن أن يكون لقوة حاجة التقدم تأثير وسيط أو توفيقى على العلاقة بين نتائج الوظيفة ونتائج العمل^{٢٨} . ويوحى هذا الشكل بأن العاملين من ذوى الميول القوية نحو التقدم تكون دافعتهم إيجابية حينما تتوافر في وظائفهم الجوانب الجوهرية مما يؤدى إلى مستوى عال من الرضا والأداء وانخفاض في معدلات التغيب عن العمل ودوران العمل . وبالمقابل ، قد يتفاعل الأفراد الذين تكون حاجة التقدم لديهم ضعيفة بصورة مغايرة تجاه الوظائف التى تتميز بالخصائص الجوهرية . وقد يثير التنوع ، ووحدة مهام الوظيفة ، والاستقلالية -الشعور بضرورة تكثيف الفرد لقدراته ومهاراته حتى يتمكن من أداء العمل بفعالية . ومن المحتمل أن يكون ذلك أحد الأسباب وراء اختلاف نتائج الاثراء الوظيفى . ومن المتوقع أن تكون لاي محاولة لاثراء وظائف مجموعة من العمال نتائج متباينة ، لأن العاملين الذين يتميزون بحاجات عالية للتقدم سيستجيبون بصورة إيجابية لمشروع إعادة تصميم الوظائف ، فيما تكون ردود فعل الذين لا يميلون إلى إشباع حاجات التقدم سلبية .

شكل ٦ - ٦ التأثير الوسيط لقوة حاجة التقدم لدى الفرد



J. R. Hackman, G. Oldham, R. Janson and K. Purdy: "A New Strategy for Job Enrichment", California Management Review, Summer 1975, p. 60. مأخوذ عن :

ومن الضروري التنبيه هنا إلى ضرورة الحذر في تناول موضوع الفروق الفردية، إذ ينبغي على المديرين تجنب تصنيف العاملين معهم على نحو جامد وثابت لأي فترة من الزمن، فحاجات الفرد قد تتغير بمرور الزمن كما أشرنا إلى ذلك في حديثنا عن الدافعية. ففى فترة معينة يمكن للمديرين أن يتعرفوا على العاملين الذين يحتمل أن يتفاعلوا إيجاباً مع الوظائف ذات الخصائص الجوهرية. وأولئك الذين يحتمل أن تكون استجاباتهم سلبية. ولكن بعد فترة أخرى قد تظهر حاجات للنمو والتطور عند أفراد معينين، بعد أن كانت ساكنة لوقت طويل. ومن ثم يصبح هؤلاء من المرشحين لإجراء تغييرات في تصميم وظائفهم. وليس من العدل أن تحجب عن هؤلاء فرص حاجات التقدم بأبنائهم في وظائفهم الحالية لضعف حاجة التقدم لديهم في وقت سابق. فإذا فشلت المنظمة في توفير وظيفة جديدة لفرد من هؤلاء تتحدى قدراته فإنه سيتركها.

أبحاث حول نموذج خصائص الوظيفة :

- على الرغم من حداثة النسبية لنموذج خصائص الوظيفة، فقد أجريت العديد من الدراسات لاختبار آثار الفروق الفردية على العلاقة بين خصائص الوظيفة وسلوك العاملين. وقد كشفت بعض تلك الدراسات عما يلي :
- ١ - كشفت الدراسات التي تناولت قوة حاجة التقدم عن تأييد يتراوح بين ضعيف ومتوسط للمفهوم القائل إن استجابة العاملين من ذوي حاجات التقدم العالية للوظائف التي تتميز بقدر عال من التنوع والاستقلالية ونظام المعلومات المرتدة ووحدة المهام - استجابة إيجابية^{٢٩}. وبالرغم من أن بعض المشكلات المرتبطة بهذه الدراسات تعكس طريقة إجراء البحث، إلا أنه ما زال هناك سؤال حول ما إذا كان لقوة حاجة التقدم أثر على الطريقة التي يتفاعل بها الناس مع الوظائف^{٣٠}.
 - ٢ - لقد ظهر في كل من الدراسات الميدانية والمختبرية أن الإطار القيمي للعامل من الخصائص الفردية الهامة التي تؤثر على رد الفعل لأبعاد الوظيفة. فقد اتضح من دراسة شملت خمسمائة عامل في سبع وأربعين وظيفة من إحدى عشرة منظمة مختلفة أن للقيم الثقافية للعمال في المناطق الحضرية والريفية أثراً كبيراً على استجاباتهم^{٣١}.

ففيما كانت استجابة العمال الريفيين إيجابية نحو الوظائف المعقدة، كان العمال الحضريون أكثر رضا بالوظائف المتخصصة. وفي دراسة مختبرية تم تصنيف مفردات البحث على أساس فئة تهتم بالقيم الداخلية أو الذاتية للعمل (أي تميل نحو محتوى الوظيفة مثل الانجاز والتحدى وتنمية مهارات جديدة)، وفئة تهتم بالقيم الخارجية أو المظهرية (أي تميل نحو العوامل المحيطة بالوظيفة مثل الانتماء للجماعة والصدقة وسياسات التوظيف) اتضح من هذه الدراسة أن مفردات البحث التي تهتم بالقيم الداخلية للعمل أكثر رضا بالوظائف المعقدة فيما كانت استجابة مفردات البحث التي تهتم بالقيم الخارجية للعمل تميل نحو الوظائف الأكثر تخصصاً^{٣٦}.

أظهرت النتائج المحدودة حتى الآن أن الفروق الفردية قد تؤثر على الطرق التي يتفاعل بها الأفراد مع وظائفهم. وبالرغم من تلك النتائج المثيرة للاهتمام، هناك مشكلات قائمة يلزم على المديرين أخذها في الاعتبار:

أولاً، أن قائمة الخصائص الفردية لا نهائية. ومع تأكيد قوة حاجة المستوى الأعلى كاحدى الخصائص الهامة، إلا أنها لا تبقى كذلك بالنسبة لبعض العاملين في بعض المنظمات أو المواقف. لذلك يبقى السؤال حول أى الخصائص الشخصية أهم في الموقف المعين دون إجابة.

ثانياً، أن أغلب الخصائص الشخصية مثل الحاجات والرغبات والدوافع هي عوامل ديناميكية ومتغيرة نسبياً كما وردت الإشارة سابقاً. فأي تغيير طفيف في بنية حاجة من حاجات الانسان قد تحول رد فعله تجاه الوظيفة من حالة رضا إلى حالة من عدم الرضا، والعكس صحيح أيضاً.

ثالثاً، أن المعنى الدقيق لعبارة كثيرة ما زال غير واضح، مثل «إدراك مغزى الوظيفة» (حالة نفسية أساسية) أو «الدافعية الذاتية للعمل» (النتائج)^{٣٧}.

و يتجه الفكر المعاصر نحو الاعتقاد بأن خصائص الوظيفة تؤثر على مستوى الدافع «الذاتى» لدى الموظف. ولنتذكر هنا أن النقاش حول نظرية التعزيز في الفصل الخامس قد اتجه نحو الحديث عن إمكانية الدافعية «الخارجية» للمكافآت مثل الأجر والترقية والتقدير. وبالربط ما بين تصميم الوظائف ونظرية التعزيز، يستطيع المدير أن يحفز العاملين عن طريق عوامل تعزيز «خارجية» أو إحداث تغييرات «جوهرية» في تصميم الوظائف.

أخيراً، ما زال مقياس الخصائص الشخصية غير مكتمل. وبدون هذه المقاييس، فإن محاولة تصنيف الأفراد في مجموعات صغيرة لبرامج إعادة تصميم الوظائف لن تكون مضمونة النتائج، كما أن العلوم السلوكية لم تبلغ بعد المرحلة التي تتوافر فيها للمديرين الأساليب الدقيقة والموثوق بها للتشخيص والتنبؤ.

حتى لو سلمنا بتلك المسائل الواردة سابقاً، فإن نموذج خصائص الوظيفة قد أحرز خطوات متقدمة في مجال معرفة رد فعل العاملين لبرامج تصميم الوظائف. وعلى ذلك، لم يعد لازماً على المديرين توسيع وإثراء وظائف كل العاملين بطريقة عشوائية، إذ أن النموذج لا يوفر فقط مفاهيم تطبيقية واضحة تساعد على التخلص من أسلوب «العشوائية» في الإثراء الوظيفي، بل وينبه أيضاً إلى ضرورة الاهتمام بأثر الفروق الفردية على إجراء أى تغييرات على تصميم وظيفة الفرد.

ملخص لاستراتيجيات تصميم الوظائف :

تعرضنا في نقاشنا لموضوع تصميم الوظائف إلى أربعة أساليب : الإدارة العلمية، والتناوب الوظيفي، والتوسع الوظيفي، والإثراء الوظيفي، وإعادة تصميم خصائص الوظيفة بحيث تؤخذ الفروق الفردية في الاعتبار. و يعرض جدول (٦ - ٧) ملخصاً لتلك الأساليب الأربعة. يكشف هذا الجدول عن ثلاث نقاط رئيسية :

أولاً - يستند أسلوب الإثراء الوظيفي، وإعادة تصميم الوظائف - دون سواهما - على أطر نظرية حيث استفاد الأسلوب الأول من نظرية هيرز بيرج ذات العاملين، فيما استند الأسلوب الثاني على مدخل الترتيب الهرمي للحاجات كأساس له. وبالرغم من الخلاف الذى يدور حول نظرية هيرز بيرج، إلا أنه يلزم عدم التقليل من أهمية الإطار النظري لفهم المتغيرات الجوهرية وعلاقتها بالمتغيرات الأخرى والنتائج المحتملة في توجيه مسار عمل العلماء السلوكيين والمديرين الممارسين على السواء.

جدول ٦ - ٧ ملخص لمناهج تصميم الوظائف

| المنهج | الخصائص | النتائج |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الإدارة العلمية | التركيز على الكفاءة من خلال التخصص وتنميط الوظائف ومراقبة الأعمال وتكرارية العمليات | استجابة العامل سلبية بسبب القدر الوافر من الملل، الذي يظهر في معنويات العامل ودوران العمل، والتكلفة العالية للتدريب والأجور والمزايا الإضافية. |
| التناوب الوظيفي والتوسع الوظيفي | إما أن يتعاقب العاملون على وظائف مماثلة (تناوب) أو يتم التوسع في الوظيفة أفقياً (التوسع) لتشمل مهام أخرى إضافية. | استراتيجيات قصيرة المدى لمعالجة مشكلات هبوط الروح المعنوية للعاملين. تبقى الوظيفة الأصلية كما هي دون تغيير. يركز الانتقاد على استخدام الإدارة لهذا الأسلوب كأداة لرفع الإنتاجية وتخفيض العمالة. |
| الأثر الوظيفي | يستند على نظرية ميرز بيرج، يركز على التوسع الرأسى بزيادة المسئولية ودرجة حرية التصرف والتحدى في الوظيفة. | نتائج إيجابية على وجه العموم. تتركز المشكلات على عدم ملائمة النظرية وصعوبة التنفيذ وعدم اعتبار الفروق التقنية والفردية. |
| إعادة تصميم خصائص الوظيفة | يركز هذا الأسلوب على الخصائص الجوهرية للوظيفة للتعرف على ردود الفعل المختلفة من قبل الأفراد تجاه الوظائف. يتم تحديد قوة الحاجة للتقدم كمعيار بسيط وهام. | نتائج إيجابية لكنها من عينة محدودة. تشمل المشكلات تحديد وقياس عدد غير محدود للخصائص الفردية وطبيعة الحاجات الإنسانية المتغيرة والغموض المرتبط بمتغيرات النموذج والعلاقات. |

ثانياً - يختلف كل منهج لتصميم الوظائف من حيث مجال التركيز. فبينما تركز الإدارة العلمية على التخصص الوظيفي وتكرار العمليات والمتطلبات المحدودة من المهارات كوسيلة لتحقيق الكفاءة التنظيمية، يمثل التناوب والتوسع الوظيفي استراتيجيات قصيرة المدى تركز على التوسع الأفقى أعدت لمقابلة مشكلة العنصر الإنسانى التى ارتبطت بأسلوب الإدارة العلمية فى تصميم الوظائف. وتشمل معايير النتائج: التركيز على كل من إنجاز المهام، واتجاهات ومعنويات العاملين معاً، حيث يركز الأثر الوظيفي على تطوير كفاءة العامل وتحسين معنوياته من خلال التوسع الرأسى فى مهام الوظيفة. أخيراً، يركز أسلوب إعادة تصميم خصائص الوظيفة على إعادة تصميم الخصائص الجوهرية للوظيفة وعلى ضرورة مراعاة الفروق الفردية بين العاملين فى ذات الوقت.

ثالثاً - هناك نتائج ومشكلات مختلفة ارتبطت بكل منهج لتصميم الوظائف. فبينما أدى تركيز الإدارة العلمية على التخصص الوظيفي إلى نشوء مشكلات الاغتراب النفسى للعاملين، يمثل التناوب الوظيفي والتوسع الوظيفي طرقاً «بديلة مؤقتة» نتجت عنها تغييرات طفيفة فى وظائف العاملين. أما نتائج برامج الأثر الوظيفي الايجابية بوجه عام، فقد غطى عليها الانتقاد الموجه لأساسها النظرى والمشكلات المرتبطة بالتنفيذ وعدم مراعاة الفروق الفردية فى ردود الفعل تجاه الوظائف التى تم إثرائها.

أخيراً، فإن الشواهد التى تدعم أسلوب إعادة تصميم خصائص الوظيفة قد وردت فى عدد محدود من الدراسات. وتتمثل إحدى الميزات الايجابية لهذا الأسلوب فى أن الفردية تمثل عنصراً هاماً فى إطاره العام. ومع ذلك، فقد ظلت قائمة الحاجات الإنسانية غير المحدودة نسبياً، وطبيعتها المتغيرة، والأساليب المستخدمة فى قياس الفروق الفردية - مشكلة أساسية.

لقد حققت هذه الأساليب المختلفة - كما يوحى بذلك هذا العرض الموجز - تقدماً ملحوظاً خلال هذا القرن. ومع ذلك، فإننا لم نبلغ بعد المرحلة التى يتفق فيها العلماء السلوكيون والمديرون على قبول نظرية أو استراتيجية معينة لتصميم الوظائف. وسنقدم فى الجزء التالى أمثلة توضيحية لتطبيقات معينة فى تصميم الوظائف بغرض إلقاء الضوء على النجاحات والإخفاقات التى صادفها أى من هذه التطبيقات.

تطبيقات تصميم الوظائف

نسبة لأهمية هذا الموضوع للأداء التنظيمي، فقد وجدت مناهج تصميم الوظائف اهتماما كبيرا في العالم الصناعي. وفي الواقع، كشفت دراسة أجريت على أكبر المؤسسات في قائمة أكبر خمسمائة شركة - التي أعدتها مجلة فورشن (Forrune)، أن نسبة عالية من الشركات المستجيبة، إما أنها قد حاولت تنفيذ برامج لتصميم الوظائف، أو أنها في الطريق لذلك^{٢٤}.

تناولت المنظمات المختلفة مشكلة عدم الرضا الوظيفي والسأم بطرق مختلفة ولتقديم عرض موجز للقارئ عن تطبيقات تصميم الوظائف فسيتم تناول الأساليب التي ابتدعتها ثلاث منظمات (١) جنرال فودز (G. Foods) (٢) وساب وفولفو (Seab and Volvo) (٣) جنرال موتورز (General Motors). ويجب عند استعراض هذه الأساليب الثلاثة لتصميم الوظائف النظر في الاستراتيجيات والطرق المختلفة المستخدمة في المنظمات الثلاث المكونة للعينة. ففي بعض الحالات تكون الاستراتيجية الرئيسية الاثراء الوظيفي، فيما تكون في حالات أخرى توليفية من التناوب الوظيفي والاثراء الوظيفي، وفي بعض الحالات الأخرى يكون التركيز على العمل الجماعي وإعادة تصميم خصائص الوظيفة.

تجربة جنرال فودز (general foods)

فكرت شركة جنرال فودز في عام ١٩٦٨ في إنشاء مصنع لانتاج أغذية الحيوانات الأليفة في توبيكا بولاية كنساس. وبسبب المشكلات المستمرة في مصانعها القائمة، مثل مشكلات: فساد المنتجات، والتخريب، وتوقف العمل المتكرر، وانخفاض الروح المعنوية للعاملين، رأت إدارة الشركة محاولة تطبيق أساليب سلوكية مبتكرة على المصنع الجديد. تم تصميم المصنع الجديد بحيث يتفق مع أسس تطوير المهارات والوظائف التي تتحدى قدرات العاملين والعمل الجماعي.

و يشمل التصميم الجديد سبعة جوانب رئيسية :

- ١ - مجموعات عمل مستقلة : تم تقسيم قوة العمل المكونة من سبعين عاملا إلى فرق يضم كل منها ما بين سبعة إلى أربعة عشر عاملا، وتم تقسيم الفرق إلى نوعين : (١) فرق للعمليات، وتتولى عملية الانتاج الفعلي (٢) فرق التعبئة والتغليف وتشمل مسؤوليتها التغليف والتخزين والشحن. تدار هذه الفرق بواسطة العمال أنفسهم حيث يتولون تحديد المهمات وتمحيص واختيار الأعضاء الجدد إلى جانب المسؤولية المضافة لاتخاذ القرارات في قطاعات كبيرة من العمليات الانتاجية.
- ٢ - مهام وظيفية تتحدى قدرات العاملين : تم تصميم الوظائف للتخلص من العمليات الروتينية والمملة بقدر الامكان بحيث تشتمل كل وظيفة سواء أكانت في خط الانتاج أو في المستودع - على درجة عالية من التنوع والاستقلال والتخطيط والاتصال المتبادل مع الفرق الأخرى، ومسؤولية تشخيص ومعالجة المشكلات الميكانيكية، أو المرتبطة بالعمليات.
- ٣ - تقلب الوظائف وحوافز التعلم : حيث إن كل مجموعة من الوظائف قد تم تصميمها على أساس مستوى واحد من التحدي، فمن الممكن استخدام تصنيف واحد لكل العاملين، كما يمكن أن يتلقى العاملون زيادات في الرواتب في حالة تنمية قدرات جديدة والبراعة الفائقة في أداء أعمال مختلفة. وفي الواقع، تدفع مكافآت لأعضاء الفريق كلما تعلموا أكثر عن عمليات المصنع.
- ٤ - توفر المعلومات : على غير ما هو مألوف في الأعمال الصناعية، يتم تزويد العاملين بالمعلومات الاقتصادية اللازمة عن درجة الجودة والكميات والتي عادة ما تكون وقفا على المشرفين والمديرين.
- ٥ - الإدارة الذاتية : يتم وضع الأنظمة والإجراءات عندما تظهر الحاجة لها بدلا من العمل وفق أنظمة وإجراءات مقررة سلفا. و يؤدي ذلك إلى تقليل الأنظمة غير الضرورية لتوجيه العمل فيما حددت فقط الخطوط العريضة أو الأنظمة الأساسية، وقد بنيت هذه بوجه عام، على الجهد المشترك لأعضاء الفريق.

- ٦ - مزايا المراكز الوظيفية : تم إزالة جميع المزايا المخصصة لبعض المراكز مثل الأماكن المخصصة لوقوف سيارات معينة، والتباين في بيكور المكاتب والغرف وتخصيص مداخل ومرافق معينة، كالمطاعم، لأشخاص في مراكز معينة دون غيرهم، بحيث أصبح هناك مكان واحد لوقوف كل السيارات، ومدخل واحد لجميع العاملين، وموظفي المكاتب، وعمال المصنع، على السواء وديكور موحد لكافة مرافق المصنع. اتخذت هذه الاجراءات لدعم فكرة العمل الجماعي داخل المصنع.
- ٧ - المعرفة والتقويم : من السمات الرئيسية البارزة للمصنع الالتزام بالتقويم المستمر لانتاجية المصنع، واتجاهات العاملين وروحهم المعنوية. وقبل الشروع في إجراء أى تغييرات، يتم إجراء تقويم لأثر هذه التغييرات على كل من الانتاجية، والروح المعنوية للعاملين^{٣٥}.

لقد واجهت إدارة المصنع الجديد - كما يحدث عادة في أى مشروع لاعادة تصميم الوظائف - عددا من المشكلات في مرحلة التنفيذ :

أولا - ظهر الشعور بالقلق بين العاملين فيما يتعلق بمعدلات الأجور. وقد كانت هناك أربع فئات أساسية للأجور :

(١) الفئة الابتدائية (٢) الفئة المفردة (إتقان وظيفة أو عمل واحد) (٣) فئة الفريق (إتقان لكل أعمال الفريق) (٤) فئة المصنع (إتقان كل الوظائف في المصنع). وبما أن قرار تحديد فئات الأجور من مسؤولية رئيس الفريق، فقد برزت بعض المسائل الخاصة بتحديد درجة التمكن من الوظيفة وما إذا كانت الفرص متساوية بالنسبة للعمال لتعلم الأعمال (الوظائف) المختلفة.

ثانيا - بما أن الفلسفة التى تتبعها الإدارة في هذا المصنع تختلف عن فلسفتها في إدارة المصانع الأخرى التابعة للشركة، فقد كانت هناك صعوبات تستجد كلما تفاعل العاملون بالمصنع الجديد مع الأفراد الآخرين في الشركة، وينشأ عن ذلك مقاومة وعدم تأييد لسياسة الشركة.

اخيرا، لم تتفق توقعات فئة قليلة من العاملين مع فلسفة العمل الجماعي بالمصنع. وقاوم بعض العاملين اتجاه التوسع في مسؤوليات الوظيفة وفكرة العمل الجماعي. و يعكس ذلك مرة أخرى، أنه من الممكن أن يكون للفروق الفردية للعاملين أثر كبير على فعالية أى اتجاه لاعادة تصميم الوظائف.

هل نجح المصنع الجديد في ظل هذا النظام المبتكر؟ أشارت التجربة إلى نتائج إيجابية بعد تقويم فترة ثمانية عشر شهرا من العمل بهذا النظام. فقد انخفضت التكاليف الثابتة غير المباشرة، مثلا، بنسبة ٢٣٪ عما هي عليه في المصانع القديمة، كما انخفضت الوحدات المرفوضة بنسبة ٩٢٪، فيما أصبح سجل السلامة للمصنع أفضل سجل على مستوى الشركة كلها. أما في الجانب البشرى فقد ارتفعت الروح المعنوية للعاملين، وكانت معدلات التغيب أقل من المعدل العادى في مجال الصناعة بنسبة ٩٪، فيما كان دوران العمل أقل من المتوسط العام بكثير.

مع أن النجاح المبذول لمصنع شركة جنرال فودز يدعم ويشجع البرامج الكبرى لاعادة تصميم الوظائف، إلا أنه يتعين على المديرين ملاحظة أن هناك عوامل محددة بمصنع اغذية الحيوانات، سهلت نجاح البرنامج^{٣٦}.

أولا : أن مشروع إعادة تصميم الوظائف قد نفذ في مصنع جديد، ولعله من الأسر تغيير توقعات العاملين في وضع جديد، عن مجابهة وضع راسخ عميق الجذور في مصنع قديم.

ثانيا - لم يعزل المصنع الجديد جغرافيا عن بقية أجزاء الشركة الأخرى فحسب، بل إن القوى العاملة فيه أيضا محدودة نسبيا (٧٠ عاملا) ولا تنتمى لاتحادات نقابية، مما أوجد مصنعا فريدا يجعل التحكم في عوامل الضغط الداخلية والخارجية ممكنا أو - على الأقل - التخفيف من تأثيرها وحدتها.

ثالثا - تناسب التقنية المستخدمة في الانتاج التغيير في تصميم الوظائف وبالتحديد :

- (١) تم تصميم العملية الانتاجية بحيث يترك المجال لتأثير اتجاهات وأداء العامل على تكاليف الانتاج وجودة المنتج.
- (٢) من المجدى فنيا واقتصاديا إزالة بعض الوظائف ذات المهام التكرارية والمملة.
- (٣) نظرا لطبيعة أنسياب العمل، فلا بد من توافر نظام للاتصال والتفاعل بين العاملين كمطلب أساسى للأداء الجيد.

و بذلك تتناسب فكرة العمل الجماعى تماما فى هذا المصنع . أخيرا، هناك التزام من جانب الادارة تجاه الأسلوب الجديد والمبتكر لتصميم الوظائف، وبدون هذا الالتزام – خاصة من جانب الادارة العليا – يتوقع أن تمارس الجماعات الأخرى ضغوطا مكثفة لجر المصنع الجديد لمواكبة السياسات والممارسات القائمة فى الشركة .

كيف يمكن للمرء تقويم تجربة جنرال فودز فى مجال تصميم الوظائف فى الوقت الحاضر؟ لعل كلمة «مزيج» هى الأكثر دقة^{٢٧} لوصف التجربة . فقد طبقت الشركة نظاما لتصميم الوظائف يشبه إلى حد ما ذلك المطبق فى المصنع الجديد . فى مصنع ثان لصناعة أغذية الكلاب فى توبىكا، وأخر للقهوة فى نيوجيرسى، وتعتزم تطبيقه فى مصنعين فى المكسيك، وعلى موظفيها فى مكتبها الرئيسى فى هوايت بليينز (White Plains) . ومع ذلك فما زالت تكلفة الانتاج ودوران العمل وحوادث العمل فى مصنعها الاصلى فى توبىكا أقل مما هى عليه فى المصانع الأخرى للشركة .

من ناحية أخرى، حدث عدد من التغييرات الجوهرية فى نظام تصميم الوظائف فى مصنع توبىكا الاصلى شملت تغيير الادارة العليا للمصنع بادارة جديدة، والحد من درجة الاستقلالية والادارة الذاتية والتطور الذاتى لأسلوب الفريق . أحدثت هذه التغييرات تعديلات جوهرية فى الفكرة الاصلية لتصميم الوظائف . وقد عزا الكتاب هذه التغييرات إلى «البيروقراطية الزاحفة» وضعف الالتزام من جانب الادارة العليا لشركة جنرال فودز^{٢٨} . وفى الواقع لم يتم دمج أو قبول الخطة الاصلية لمصنع توبىكا بصورة متكاملة فى جهاز الشركة التنظيمى، إذ أن الأمر يقتضى إحداث التغييرات قبل الحصول على قبول التجربة فى الجهاز الكلى للشركة .

ماهى الدروس التى يمكن أن يتعلمها المديرون من تجربة توبىكا فى إعادة تصميم الوظائف ؟
اولا – يتعين على المديرين اعتبار العوامل المساعدة، التى سبق عرضها، كدلالة على أن العوامل الوقفية (مثل الموقع والتقنية والمصنع الجديد) يمكن أن تؤثر على نجاح أى برنامج لتصميم الوظائف .
ثانيا – يجب أن تتكامل برامج تصميم الوظائف مع الجهاز الكلى للمنظمة وأن يتم قبولها من جانب المنظمة ككل، إذ يندر استبقاء مثل هذا النظام المختلف جذريا عن بقية أجزاء المنظمة فى معزل عنها، وبمعنى آخر، ينبغى أن يكون لدى المديرين الاستعداد لاجراء تعديل فى برامجهم عما كانت عليه فى الخطة الاصلية .

وعموما تشير تجربة توبىكا إلى أنه من اللازم على المديرين تشخيص وتحليل المواقف المعينة فى منظماتهم بدقة ليتمكنوا من تحديد العوامل المساعدة والمقيدة لنجاح البرنامج .

تجربة تصميم الوظائف فى السويد :

واجهت شركتا ساب وفولفو – أشهر شركتين لصناعة السيارات فى السويد – فى أواخر الستينيات وأوائل السبعينيات من هذا القرن مشكلة معقدة^{٢٩} حيث بلغ معدل دوران العمل فى الكثير من المصانع وخطوط التجميع ٥٠٪ سنويا أو تجاوزها، فيما قاربت نسبة التغيب عن العمل ٢٠٪ . زيادة على ذلك، كشفت دراسة على مستوى القطر أن ٤ فقط من كل ١٠٠ طالب من خريجي المدارس الثانوية قد عبروا عن رغبتهم فى شغل وظائف عمالية فى المصانع . ولم ينتج عن ذلك وجود صعوبة متزايدة فى شغل الوظائف المنتجة فحسب، بل تزايد باستمرار الاعتماد على العمالة الأجنبية (تشكل العمالة الأجنبية ٥٨٪ من القوى العاملة) مما أدى إلى ظهور مشكلات فى التعيين والتدريب وتفشى ظاهرة الاضرابات غير المشروعة .

ترى إدارة «ساب» ضرورة إعادة النظر فى هذا الاتجاه المكلف فى مشكلات العاملين، ولا بد أن يكون الهدف الأول لاي تفاعل مع هذه الظروف المحافظة على مستويات عالية من الانتاجية . فعند تنفيذ أى برنامج لحل مشكلات القوى العاملة (أو كما أسمته ساب زيادة الديمقراطية الصناعية)، لابد من تحقيق مستوى مرضى من الانتاجية . و يتطابق ذلك مع ما أكدناه سابقا من أنه لا بد أن يعنى برنامج إعادة تصميم الوظائف بجانبين : إنجاز المهام واستجابات العاملين (انظر شكل ٦-١)، إذ أن الاهتمام بجانب واحد دون الآخر يؤدي إلى مشكلات أكثر تعقيدا .

يركز مشروع ساب لاعادة تصميم العمل أساسا على مصنع محركات السيارات حيث يتم تشغيل أربعة خطوط إنتاج - قميص الاسطوانة ورأس الاسطوانة وذراع التوصل والعمود المرفقى . تم استبدال خط تجميع المحركات التقليدى بجماعات صغيرة تتكون عادة من خمسة إلى اثني عشر عاملا، تقوم كل جماعة بتوزيع أعباء العمل فيما بين أفرادها . وقد تقرر الجماعة مثلا القيام بتجميع نصف أجزاء المحرك - تأخذ هذه المهمة، عادة، عشر دقائق، أو الالتفاف حول المحرك وتجميع كافة أجزائه في نصف ساعة . لقد كان المتوسط العام للعملية التي يقوم بها العامل بنظام خط التجميع التقليدى أقل من دقيقتين - و يمكن أن يحدد الفريق أيضا سرعة العمل وعدد وطول فترات الراحة طالما استوفى كل متطلبات ٤٧٠ محركا كل عشرة أيام .

لقد كانت النتائج الأولية لبرنامج إعادة تصميم الوظائف متباينة منها الايجابى، ومنها السلبى، ومنها الحيادى . فمن الجانب الايجابى :

(١) زادت درجة المرونة في الانتاج (٢) انخفضت تكاليف خط التوازن بسبب طول فترات التوقف (٣) استثمار مبالغ أقل في أدوات التجميع (٤) تحسن في مستوى جودة المنتج (٥) ارتفاع في الانتاجية (٦) تحسن اتجاهات العاملين، فيما انخفض دوران العمل من ٤٠٪ إلى ٢٠٪ . اما في الجانب السلبى فقد ظهر انخفاض في سرعة الانتاج، وهذا يرجع إلى طريقة التجميع الجماعى وتعطل بعض المعدات الآلية ذات القيمة الباهظة .

وأخيرا فان نتيجة حيادية بقيت على ما هو عليه وهو أن نسبة التغيب عن العمل لم تتغير (حوالى ١٥٪) .

لقد تم إجراء تغييرات جوهرية على تطبيق فكرة التجميع الجماعى في النشاطات الصناعية الأخرى في ساب . وقد سبق أن تخلت الشركة عن تجربة لتجميع شاحنات الديزل بسبب تعقيد مهمة التجميع (ياخذ تجميع ١٥٠٠ قطعة ٦ ساعات) . من ناحية أخرى فقد تم تطبيق نظام التجميع الجماعى لانتاج أبواب السيارات بنجاح . و يبدو أن الاتجاه الذى ستخذه شركة ساب فيما يتعلق بالتجميع الجماعى يعتمد على نوع التقنية المستخدمة في عمليات التجميع واعتبارات الانتاجية والرضا الوظيفى لدى العاملين .

اما في شركة فولفو (Volvo) فان رد فعل الادارة تجاه مشكلات العاملين يشابه ما حدث في ساب إلى حد ما^١ . فقد تم تكوين فرق للانتاج، في مصنع تجميع الشاحنات، من العمال الذين يؤدون مهام مشتركة . تقوم فرق الانتاج هذه بانتخاب مشرفيها وتحديد جداول الانتاج في حدود المتطلبات التي تقررها الادارة وتوزيع الاعمال بين أعضائها وتكون مسؤولة لدى الادارة عن مراقبة الجودة .

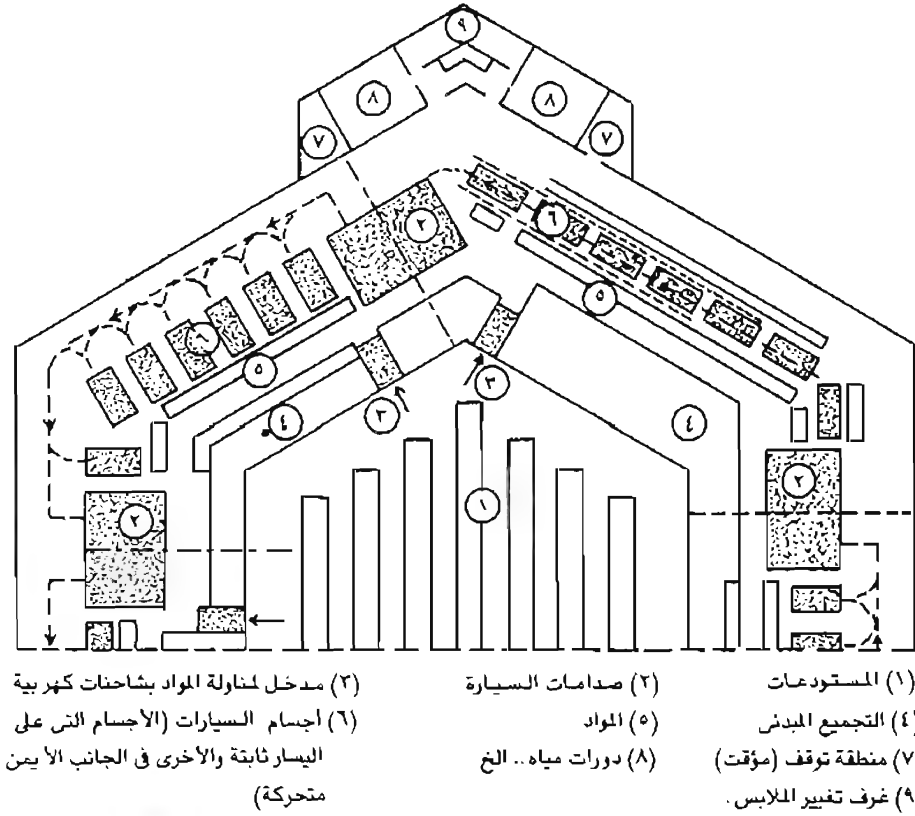
استخدمت الشركة في مصنع تجميع السيارات تركيبة من نظام التناوب الوظيفى والاثراء الوظيفى . ففي جانب الدوران الوظيفى، يقوم العاملون بتغيير وظائفهم مرة أو عدة مرات يوميا اعتمادا على طبيعة العمل . فيما تم تطبيق الاثراء الوظيفى من خلال متابعة العاملين لجسم السيارة لعدة مواقع في خط التجميع لمدة عشرين دقيقة تقريبا - أى ما يعادل سبعة أو ثمانية أضعاف الزمن الذى تستغرقه المهمة العادية .

تميزت نتائج هذين المشروعين لاعادة تصميم الوظائف بالتباين . فبينما انخفضت معدلات التغيب ودوران العمل، ارتفعت درجة جودة المنتج في مصنع تجميع الشاحنات . و يلاحظ من ناحية ثانية، أن معدلات التغيب ودوران العمل في هذا المصنع عادة ما تكون منخفضة وأن الوظائف العادية أكثر تعقيدا وإثارة للاهتمام من مثيلاتها في مصنع السيارات . و يتميز العمال أيضا بالمهارة العالية ويميلون إلى اعتبار أنفسهم في درجة أعلى من عمال مصانع السيارات العادية . اما في مصنع السيارات، فقد انخفض معدل دوران العمل من ٤٠٪ إلى ٢٥٪ فيما ارتفع معدل التغيب عن العمل إلى الضعف تقريبا . وقد عزت الادارة هذه النتائج إلى خليط من المؤثرات لبرنامج تصميم الوظائف وعوامل خارجية تشمل تدهور الاقتصاد الوطنى والتشريعات الحكومية التى تتيح للعمال التوقف عن العمل دون أن يكون لذلك تأثير يذكر على رواتبهم .

مع وجود هذه النتائج المتباينة، ضاعفت شركة فولفو جهودها في مجال تصميم الوظائف^٢ . وتتمثل تلك الجهود في مصنع السيارات التابع للشركة في كالمر (Kalmer) والذى يتميز بالخصائص التالية :

١ - يتكون المصنع من أربعة مبان سداسية الاضلاع . تتكون ثلاثة منها من طابقين فيما يتكون الرابع من طابق واحد وتتلاقى المباني الأربعة لتكون شكلا أشبه بالصليب كما هو مبين بشكل ٦ - ٨ .

شكل ٦ - ٨ رسم تخطيطي لورشة صغيرة في مصنع سيارات فولفو بكالم



المصدر: Willian F. Dowling, "Job Redesign On the Assembly Line : Farewell to Blue _ Collar Blues", Organizational Dynamics, 2 (1973).

- ٢ - النوافذ واسعة والورشة مقسمة إلى أجزاء بصورة تسمح بدخول الضوء الطبيعي للعمال المصطفين على طول الحوائط الخارجية فتعطيههم الشعور بأنهم يعملون في ورشة صغيرة.
- ٣ - يتجمع العاملون في مصنع كالم في خمسة وعشرين فريقاً يتراوح عدد أعضاء الفريق الواحد بين خمسة عشر، وخمسة وعشرين شخصاً، يتولى كل فريق مهمة كاملة مثل تجميع أبواب السيارات، أو التوصيلات الكهربائية، أو تركيب فرش السيارة. ويمكن لأعضاء الفريق تبادل الأعمال أو تغيير الفريق عندما يريدون ذلك، كما يمكنهم تنويع سرعة العمليات والتوافق مع الانسياب العام للإنتاج إلا أنه يمكنهم زيادة سرعة العمليات أو التوقف برغبتهم. نتيجة لذلك، أصبح عدد المراقبين في المصنع أقل من المتوسط الموجود في مصنع عادي للسيارات.
- ٤ - تعرض الحاسبات الآلية معدلات الإنتاج في الساعة على شاشات العرض موفرة بذلك المعلومات المرتدة الفورية للعاملين.
- ٥ - ترفع السيارة على ظهر تروولي من يمر فوق شريط كمبيوتر مثبت على الأرض. في حالة ظهور أي مشكلات في السيارة يتم تحريكها إلى موضع جانبي، بينما تنزلق السيارات الأخرى على خط السحب. وبما أن التروولي يستطيع أن يدير السيارة لمدة ٩٠ درجة إلى جانبيها. فقد تم التخلص من كثير من العمليات المرهقة التي كانت مصاحبة لعملية التجميع التقليدية.

ولكن لم ينجح مصنع كالم من الانتقادات التي شمل بعضها الاتي :

١ - بلغت تكلفة المصنع حوالي ٢٥ مليون جنيه استرليني وتزيد هذه التكلفة بنسبة تتراوح بين ١٠٪ و ٣٠٪ من تكاليف أى مصنع عادى .

٢ - تزيد تكاليف الانتاج قليلا عن المعدل العادى .

٣ - إلى جانب ذلك، يستطيع مصنع كالم تجميع ما بين ٢٠ ألف إلى ١٦٠ ألف سيارة في السنة، اعتمادا على عدد الواردات، فيما تستطيع المصانع الأمريكية تجميع ما بين ٢٠٠ ألف إلى ٤٠٠ ألف سيارة في السنة . ويرى أصحاب الصناعات الأمريكية أن مصنعا على نسق تصميم مصنع كالم وبمعدلات الانتاج الأمريكى قد تمتد مساحته إلى عشرة أميال .

تشير إدارة فولفو، من ناحية ثانية، إلى أن الشركة تقوم أساسا على إنتاج محدود غالى الثمن، وعلى ذلك يمكن تحمل تكاليف الانتاج الزائدة . زيادة على ذلك، فإن الإدارة ترى أن معدلات التغيب ودوران العمل المنخفضة، شيء ذو قيمة .

وتجب الإشارة هنا إلى أوجه الشبه والاختلاف بين نموذجى ساب، وفولفو، فبينما انحصرت جهود ساب في نطاق محدود وركزت على إعادة تصميم العمل باستخدام فرق الانتاج طبقت فولفو، من جهة أخرى، أسلوب إعادة تصميم الوظائف في نطاق أوسع مستخدمة في ذلك التناوب الوظيفى والاثراء الوظيفى وفرق الانتاج . ومع ذلك فهناك وجهان للشبه بينهما :

أولا - تم دراسة الاعتبارات التقنية والتفكير فيها مليا قبل الشروع في إعادة تصميم العمل .

ثانيا - والأهم، هو أن التغييرات التي أجريت في تصميم العمل بهدف تنمية سلوك واتجاهات العاملين قد تناولت الأهداف الانتاجية أيضا .

بخلاف أوجه الشبه والاختلاف بين ساب وفولفو، هناك مسألة أخرى يتعين على المديرين وضعها في الاعتبار وهي أن إمكانية تطبيق تجارب معينة في بلد ما، في دول أخرى محدودة جدا^{١٢}، أى قد لا يكون نقل أسلوب معين من إحدى الثقافات إلى ثقافة أخرى ممكنا بدون الدراسة المتأنية للأسباب الكامنة وراء نجاح أو فشل ذلك الأسلوب . فقد تختلف - مثلا - طبيعة التجارب التعليمية للعمال في السويد، وأثر الاتحادات النقابية واللوائح التشريعية التي تنص على ضمان توافر العمالة، والاتجاهات العامة نحو مشاركة العاملين في السلطة، اختلافا كبيرا عما هو موجود في الولايات المتحدة أو اليابان أو إنجلترا . ففي الولايات المتحدة، ينتج عن التركيز على الانتاجية الاستعداد لقبول البطالة . فهناك درجة من عدم الاستقرار أو الأمان الوظيفى في أغلب الوظائف . أما في السويد من جهة ثانية، فهناك التزام بمذهب العمالة الكاملة، وبذلك تصبح مسألة الأمان الوظيفى قليلة الأهمية . لذلك يواجه المديرون السويديون مشكلات عدم الرضا الوظيفى لدى العاملين قبل أن تواجهها الدول الأخرى .

ويتوقع أن تستمر حركة العمال نحو الوظائف التي تؤمن قدرا اكبر من الرضا، وتوفر المزيد من الالتزام والمشاركة المقترنة باستمرارية الرفاهية المادية في أغلب الدول الصناعية . وعليه لا بد أن توازن الطرق التي يستخدمها المديرون في علاج مثل هذه المسائل بتركيز الاهتمام على العوامل الداخلية (التقنية والفروق الفردية) والعوامل الخارجية (مثل الفروق الثقافية والحكومية والقانونية) على السواء .

مصنع جنرال موتورز في تارى تاون (Tarry Town) :

ليس بالضرورة أن تكون برامج تصميم الوظائف معقدة وشاملة بالصورة التي عليها في جنرال فودز أو فولفو . ففي بعض الأحيان يكون للتغييرات البسيطة التي تجرى على الطريقة التي يؤدي بها العمل أثر كبير . ومن أبرز الأمثلة لذلك مصنع جنرال موتورز في تارى تاون بولاية نيو يورك^{١٣} .

لقد أصبحت المشكلات التي تعاني منها صناعة السيارات الأمريكية معروفة للجميع - انخفاض في حجم المبيعات وخسائر هائلة ومنافسة من الدول الأخرى، وأكثر ضررا من ذلك كله، المفهوم السائد بأن الشركات الأمريكية تنتج سيارات ذات نوعية وأداء أقل من نظيراتها الأجنبية . وبالرغم من هذه الصورة القاتمة، فإن هناك نقاطا ناصعة بارزة للعيان، تتمثل إحداها في مصنع جنرال موتورز

في تارى تاون بولاية نيو يورك. لقد استطاع هذا المصنع أن يتحول من أسوأ مصنع في شركة جنرال موتورز إلى أكثرها كفاءة في مدى بضع سنين في منتصف السبعينيات. لقد شهد المصنع تحولاً مشيراً بكل مقاييس الأداء سواء أكان من ناحية المرفوضات بسبب نقص الجودة، أو دوران العمل أو التغيب، أو التظلمات، أو شكاوى الموزعين.

نشأ برنامج تصميم الوظائف المعدل والمقام في تيرى تاون بسبب عاى وهو التهديد بغلق المصنع إذا لم يحدث تحسن في النوعية والانتاجية. وقد ساعد هذا التهديد في كسر الحواجز بين الإدارة والعمال وأجبرهم على البحث عن حلول لمشكلات الانتاج من خلال الجهد المشترك.

و يتضمن الجهد المشترك طلب المشورة والرأى واجتذاب خبرات العاملين داخل المصنع: فمثلاً:

١ - أثناء عرض نموذج تعديل مقترح في عام ١٩٧٢، عرضت الإدارة التغييرات المقترحة على العاملين وطلبت معرفة آرائهم. ومن المدهش أن كثيراً من الأفكار والمقترحات قد برزت. ولم يتم فقط تحديد الوفورات الملموسة في التكاليف بل إن الإدارة قد شجعت المشرفين على الاستمرار في عقد اجتماعات مع العاملين ومناقشة المشكلات في وقت العمل الرسمي.

٢ - تضمنت إحدى المشكلات القائمة وجود تسرب في الزجاج الأمامى للسيارة عند المطر. فلما اتحت الفرصة للعمال لمناقشة هذه المشكلة، اتضح أن كلام العاملين الذين يقومون بتركيب الزجاج الأمامى للسيارة يتبعون طرقاً مختلفة في وضع المادة اللاصقة. وقد اتخذ العمال طريقة موحدة لم تقض فقط على شكاوى الموزعين والإجراءات التأديبية ضد العاملين بل أدت إلى تبسيط العمل أيضاً.

٣ - تم تناول مشكلة لحام أجزاء جسم السيارة بالجهد المشترك. قام العمال بدراسة المشكلة واقترحوا مجموعة من السياسات التى أدت إلى إعادة تصميم وظائف كل اللحامين ومن ثم حلت المشكلة.

كلما تقدم البرنامج، زادت النسبة المئوية للعمال بمصنع تارى تاون الذين شاركوا بشكل أو بآخر في برنامج إعادة تصميم العمل. وقد اكتشفت الإدارة أنه بينما تلتقى الجماعات لحل مشكلة معينة غالباً ما ينتقل النقاش إلى مشكلات أخرى ترتبط بالعمل ويواجهها العمال. وكثيراً ما يتم التوصل إلى حل للمشكلة المحددة ومعها طرق جديدة لأداء العمل وبذلك تنتج إعادة تصميم الوظائف ببساطة، وبطريقة هادئة عن جهود حل المشكلات.

لقد اتخذ اتحاد عمال مصانع السيارات موقفاً متحفظاً من تلك النشاطات. فبينما يعتقدون أن إتاحة الفرصة للعاملين لتحديد طريقة أداء العمل تؤدي إلى تحسين الانتاجية وترقية الجودة إلا أن مثل هذا البرنامج لا يمثل حلاً لنزاعات العمال. كما أنه لن يقبل كوسيلة تستخدمها الإدارة لزيادة الانتاج على حساب العامل.

ما هى الدروس التى نتعلمها من تجربة تارى تاون؟ لعل أهم درس نتعلمه هو أنه ليس بالضرورة أن تكون محاولات إعادة تصميم الوظائف دائماً معقدة ومتشابكة بالصورة التى تمت بها في فولفو وجنرال فودز. وقد رأينا كيف يكون لفتح قنوات أساسية للتغذية المرتدة والاتفاق حول إحداث تغييرات في مصنع تارى تاون تأثير ملموس على العمال والمنظمة على السواء.

نموذج متكامل لتصميم الوظائف :

يبدو من استعراض الأمثلة التطبيقية الثلاثة لتصميم الوظائف أن هناك تبايناً كبيراً في برامج تصميم الوظائف التى قامت على أسس تنظيمية محددة. وفي اعتقادنا أن هذا التباين يرجع إلى سببين :

أولاً - لا يوجد في الوقت الحاضر إطار نظري لتصميم الوظائف متفق عليه عالمياً، ليسترشد به المديرون. ومن الواضح أن أغلب برامج تصميم الوظائف تستخدم خليطاً من أساليب التناوب الوظيفي والتوسع الوظيفي والأثر الوظيفي ومراجعة خصائص الوظائف والعمل الجماعي.

ثانياً - وربما يكون أكثر أهمية، أنه لا يمكن تطوير وتنفيذ برامج تصميم الوظائف بمعزل عن المنظمة ككل أو البيئة الثقافية. وستؤثر العوامل «الموقفية» مثل تفرد مصنع جنرال فودز، والبيئة الثقافية لتجربة السويد، حتماً في فعالية أى مشروع لتصميم الوظائف.

لقد حددت دراسة تصميم الوظائف المقدمة في هذا الفصل عوامل موقفية هامة بعينها، يلزم أخذها في الاعتبار عند تصميم وظائف العاملين . ويعرض شكل (٦-٩) نموذجاً متكاملًا يسعى إلى تحديد هذه العوامل الموقفية الهامة وأثرها على تصميم الوظائف . وليس القصد من هذا النموذج أن يكون أسلوباً شاملاً وكاملاً لدراسة موضوع تصميم الوظائف، بل قصد به أن يكون أداة يستخدمها المديرون للنظر في تصميم الوظائف في إطار أشمل للمنظمة ككل . يشمل النموذج أربعة عوامل أساسية :

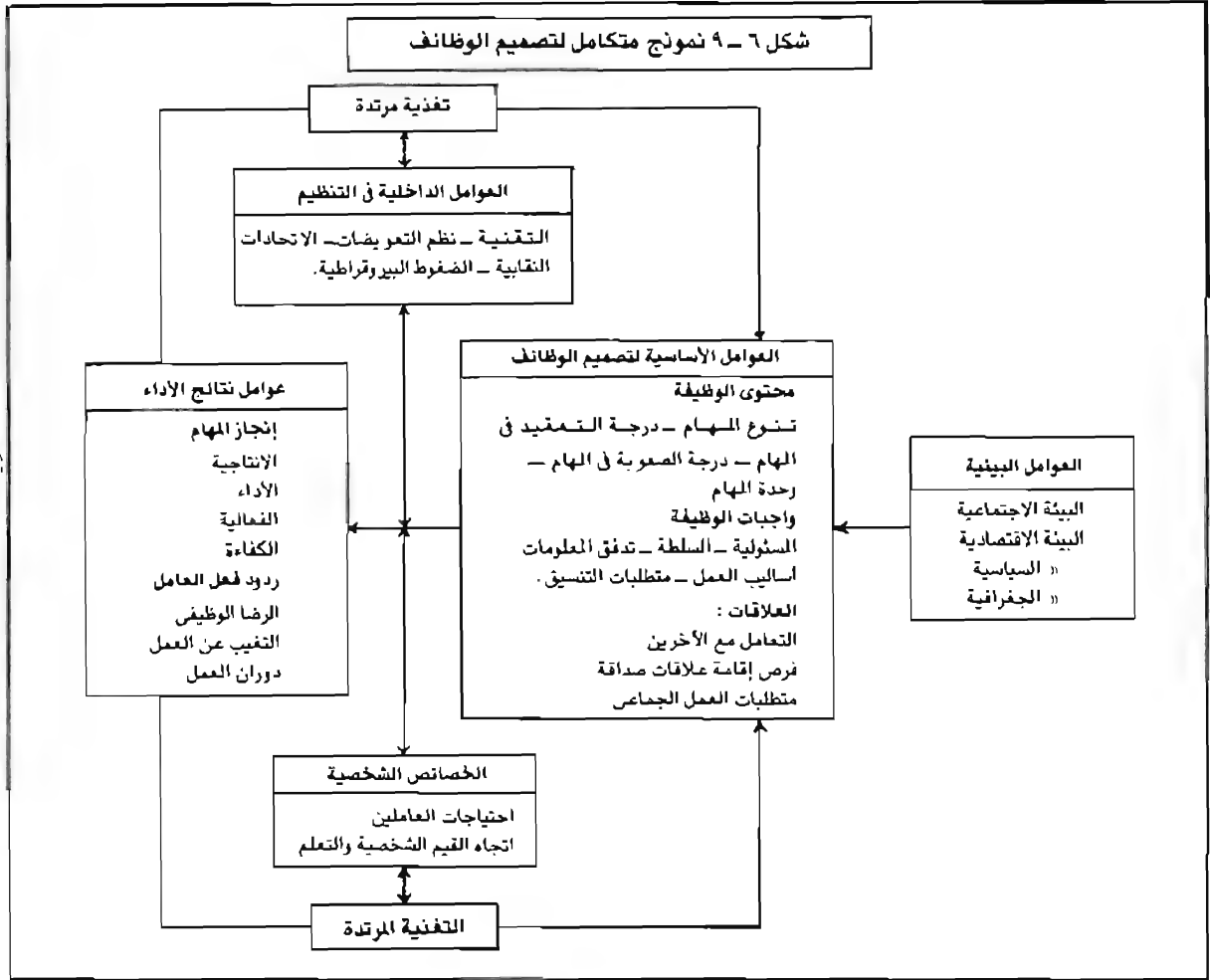
١ - **العوامل الأساسية لتصميم الوظائف** : وتتطابق هذه مع العوامل المبينة بشكل (٦-١) الذي يظهر فيه عاملان رئيسيان هما :

- أ - عوامل تصميم الوظائف وتشمل محتوى الوظيفة وواجباتها والعلاقات المطلوبة .
- ب - عوامل النتائج : وتركز على معايير ثنائية لتصميم الوظائف : إنجاز المهام واستجابات العاملين .
- ٢ - **العوامل البيئية** : ويؤكد هذا الجانب على ضرورة النظر في البيئة الخارجية العريضة وأثرها على برامج تصميم الوظائف ويشمل هذا العنصر أربعة عوامل :

- أ - **البيئة الاجتماعية** : وتشمل أثر الجوانب الثقافية العريضة التي تم التعرض لها في تطبيقات تصميم الوظائف في السويد . وكما وردت الإشارة في الفصل الثالث، فإن للخلفية الثقافية والاجتماعية للأفراد أثراً كبيراً على سلوكهم التنظيمي .
- ب - **البيئة الاقتصادية** : وتشمل تأثير عناصر مثل ارتفاع أو هبوط السوق التنافسية والتقلبات الموسمية والدورية في الحالة الاقتصادية .
- ج - **البيئة السياسية** : التي تقر بضرورة النظر في اللوائح التشريعية (مثل التمييز في المعاملة والعمالة الكاملة وتساوي الفرص) والمواقف تجاه الاتحادات العمالية وخلافها في أي برنامج لإعادة تصميم الوظائف في المنظمات .
- د - **البيئة الجغرافية** : التي تلاحظ الفروق الإقليمية في الثقافة والنشاطات والتي قد تظهر في محيط البيئة الأشمل (القطر كله) مثلما ورد في تجربة جنرال فودز .

٣ - **العوامل الداخلية للتنظيم** : يسلم هذا الجانب بوجود بعض العوامل الداخلية التي قد تؤثر في برنامج تصميم الوظائف أو تتأثر به . من هذه العوامل :

- أ - **التقنية** : وتشمل عناصر العملية التحويلية في المنظمة . فقد يكون من الأسير، مثلاً، إجراء تغييرات جذرية في تصميم الوظائف في منظمة خدمية (مثل بنك أو مستشفى أو دائرة حكومية) أكثر من إجرائها في منظمة تعمل بنظام خط التجميع حيث تجعل الاستثمارات الضخمة في المعدات الرأسمالية إجراء تغييرات جذرية غير ممكن .
- ب - **نظم التعويضات النقدية** : والتي قد تتأثر بالتغيير في تصميم العمل . فقد يرى كثير من العمال، كما وردت الإشارة في تجربة شركة جنرال فودز، أن الزيادة في المسؤوليات ودرجة حرية التصرف والتنوع والمشاركة في الأعمال تقتضي زيادة في الراتب أيضاً؛ أي إنه يلزم للتأكيد على مفهوم الانصاف لدى العاملين^{١٤} . أما خطط الأجور التقليدية، من جهة ثانية، فقد أغفلت مثل هذه التغييرات ولم تضمنها في الإطار الذي تستخدمه في التقويم . لذلك فقد تتطلب التغييرات في تصميم الوظائف، في بعض الحالات، تعديلات جوهرية في نظم التعويضات النقدية المتبعة في المنظمات .
- ج - **الاتحادات النقابية** : التي قد تثير مشكلات كثيرة لجهود تصميم الوظائف والتي توجه عادة للتخلص من الاحباط والملل والغربة المرتبطة بالعمل، على أن هذه العوامل نفسها هي الظروف المواتية لقيام النقابات . وبناء على ذلك، يتوقع أن تقاوم الاتحادات النقابية، في بعض الأحيان، البرامج الكبرى لإعادة تصميم الوظائف . فإذا ما أريد لتصميم الوظائف أن ينجح، فلا بد من مشاركة كل من النقابات والإدارة في تطوير وتنفيذ وتقويم جهود تصميم الوظائف^{١٥} .
- د - **الضغوط البيروقراطية** : وتتعلق بأثر الوحدات الأخرى في المنظمة التي لم تتعرض لتجربة إعادة تصميم العمل . وينشأ عن ذلك وجود «الذين يملكون» و«الذين لا يملكون» حيث تمارس المجموعة الأخيرة ضغوطاً على المجموعة الأولى لتتراجع وتلتزم بالأنظمة والإجراءات المقررة من قبل . ويمثل هذا الجانب الاختبار الأول، وليس الأخير بالطبع، لدى التزام الإدارة ببرنامج تصميم الوظائف .



٤ - الخصائص الفردية : قد يكون للفروق الفردية بين العاملين أثر خطير على نجاح برامج تصميم الوظائف، كما فصلنا انفاً، وتشمل هذه الخصائص البارزة للعاملين مايلي :

أ - نظام الحاجات بتركيز خاص على قوة حاجات المستوى الأعلى أو حاجات التقدم لدى الفرد. وهنا يجب أن يؤخذ في الاعتبار أن الحاجات ديناميكية (متقلبة) بطبيعتها ويمكن أن تتغير كثيراً بمرور الزمن .

ب - الاتجاهات القيمية : وهي ميول الفرد تجاه القيم الجوهرية أو الداخلية (مثل المسؤولية والتحدى والاستقلالية) والقيم الخارجية (مثل الأجر والأمان والاستقرار) .

ج - الفروق في الشخصية والتعلم، والتي تركز على قدرة العامل على التعلم وتحمل المسؤولية الأعلى والتحدى والمشاركة التي ترتبط عادة بأكثر أساليب تصميم الوظائف شيوعاً .

يحاول هذا النموذج المتكامل توحيد بعض أهم العناصر والمعرفة المتعلقة بالأساليب الإدارية لتصميم الوظائف . ولعل أهم الملامح التي تميز هذا النموذج تركيزه على ضرورة قيام المديرين بتحديد وتشخيص وتقويم التأثير المحتمل للعوامل الموقفية العديدة التي تحيط بعملية تطوير وتنفيذ أى برنامج لتصميم الوظائف . يستلزم الأمر أن يكون هناك وعى وتسليم من قبل المديرين بأنه لا يمكن إعادة تصميم العمل إلا في إطار البيئة الكلية التي نسميها منظمة، وليس بمعزل عنها . كما ينبغي التعرف على التأثيرات الواردة والمتبادلة بين المنظمات الأخرى وفحصها جيداً، قبل الشروع في تنفيذ محاولات جذرية لتصميم الوظائف .

موجز للمدير :

١ - يتعلق تصميم الوظائف بمحتوى ومهام وعلاقات الوظائف والنتائج المتوقعة منها . ويتعين على المديرين أن يأخذوا في الحسبان أن النتائج تتعلق بكل من إنجاز المهام (أى الأداء والانتاجية وخلافها)، والعوامل الانسانية (أى الرضا ودوران العمل والتغيب عن العمل ... الخ) . وينبغى أن تأخذ برامج تصميم الوظائف هذه العوامل في الاعتبار في مراحل التطوير والتنفيذ والتقويم .

٢ - مر التطور التاريخي لتصميم الوظائف بثلاث مراحل ركزت على :
(١) درجة التخصص الوظيفي (٢) تفاعل الادارة مع مشكلات العنصر البشرى (٣) الأساليب المعاصرة . نشأ عن التصنيع اتجاه نحو التخصص العالى فى الوظائف الذى أدى بدوره إلى وجود مشكلات إنسانية لم تكن فى حسبان المديرين . وتتمثل المسألة الواجب النظر فيها من قبل المديرين فى أن هذه المشكلات قد نشأت (على الأقل جزئيا) عن عدم التوافق بين توقعات كل من العاملين والادارة .

٣ - أدت استجابة المديرين المبدئية لمشكلات العنصر البشرى المرتبطة بالتخصص الوظيفي إلى استخدام استراتيجيتى التناوب الوظيفي، والتوسع الوظيفي . وتعتبر استراتيجيات تصميم الوظائف هذه تدابير مؤقتة فقط لتخفيف الشعور بالاغتراب النفسى وعدم الرضا بالنسبة للعامل . ولم يتم فى كثير من الحالات إجراء تغييرات على عمل الموظفين بدرجة كبيرة فيما بقيت الأسباب الرئيسية لمشكلات العاملين على حالها . لوحظت تأثيرات إيجابية قصيرة المدى على مستوى الرضا لدى العاملين إلا أن هذه التأثيرات قد عتمتها الانتقادات السلبية للنقاد وجماعات العمال الذين يدعون أن هذه الأساليب هى مجرد وسيلة أخرى تستخدمها الادارة لزيادة الانتاجية على حساب العمال .

٤ - كان الاثر الوظيفي إحدى استراتيجيات تصميم الوظائف القائمة على أساس نظري . وقد ثبت أن التركيز على الانجاز والتحدى فى الوظيفة والمسئولية والاستقلالية قد نجح بدرجة معقولة فى تطبيقات معينة . ولكن المشكلات المرتبطة بالنظرية والعجز عن رؤية الفروق الفردية فى ردود الفعل تجاه الوظائف التى تم إثراؤها، والصعوبات فى تنفيذ وتقويم برامج تصميم الوظائف وضعت التطبيق الشامل للآثار الوظيفي فى موضع الشك .

٥ - لم يؤكد التركيز الحالى على إعادة تصميم الجوانب الأساسية لخصائص الوظيفة استراتيجيات التنفيذ فحسب بل والحالات النفسية الأساسية والفروق الفردية خاصة فيما يتعلق بحاجات التطور أيضا . على أن كيفية تحديد وقياس الفروق الفردية قد بقيت من المشكلات الهامة .

٦ - توضح تطبيقات تصميم الوظائف التى تم اختيارها أنه لا يوجد حتى الآن أسلوب متفق عليه عالميا لإعادة تصميم الوظائف . وتوضح الأمثلة التى تناولناها تنوع المناهج التى استخدمت بوساطة منظمات مختلفة فى بيئات متباينة . والنقطة الرئيسية التى يجب على المديرين مراعاتها هى أنه فى حالة الحصول على نتائج إيجابية وأخرى سلبية، فمن الصعب التأكد من معرفة أى من الأساليب المطبقة كان له التأثير الجوهرى فى تلك النتائج . وعلى سبيل المثال، لم يثبت بالتجربة ما إذا كان العمل الجماعى، كأسلوب لتصميم الوظائف، أكثر فاعلية من تدخل التوسع الوظيفي فى تحسين مستوى إنجاز المهام واتجاهات وسلوك العامل .

٧ - ينبه النموذج المتكامل الذى تم عرضه إلى ضرورة توافر القدرة لدى المديرين على تشخيص وتقويم البيئة لتنفيذ برنامج تصميم الوظائف حيث إن هذه الجهود لا تتم بمعزل عن بقية أجزاء المنظمة أو البيئة الكلية . فلا بد، إذن، من الأخذ فى الاعتبار ليس فقط الاستراتيجية المعينة لتصميم الوظائف بل وتأثيرات بيئة المنظمة الداخلية (أو التأثيرات عليها) والفروق الفردية بين العاملين والبيئة الأشمل .

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ناقش تطور أسلوب تصميم الوظائف من ناحية الزمن ودرجة التخصص الوظيفي ومدى الوعي بمشكلات الاغتراب النفسى للعامل .
- ٢ - لماذا لم تتحقق مزايا مدخل الادارة العلمية لتصميم الوظائف بشكل كامل ؟
- ٣ - لماذا يعتبر التنارب الوظيفى . والتوسع الوظيفى استراتيجيتين قصيرتى المدى لتصميم الوظائف للحد من الاغتراب النفسى للعامل ؟
- ٤ - ناقش كيفية توسيع وظيفة عامل فى خط التجميع فى مصنع للسيارات .
- ٥ - ناقش المشكلات النظرية المرتبطة بالاثراء الوظيفى .
- ٦ - كيف يمكن للمديرين التغلب على بعض المشكلات التطبيقية المرتبطة بالاثراء الوظيفى ؟
- ٧ - ناقش الاختلافات بين التوسع الأفقى والتوسع الرأسى فى الوظيفة .
- ٨ - ما هى فروق الخصائص الفردية ، خلاف قوة حاجة التقدم وتوجه القيم ، التى يمكن أن تؤثر على مفعول التوسع فى الخصائص الجوهرية للوظيفة ؟
- ٩ - لماذا تعتبر التغذية المرتدة عاملا هاما فى أى برنامج لتصميم الوظائف ؟
- ١٠ - ناقش أثر الاختلافات الثقافية على برامج تصميم الوظائف .

حالة دراسية حول تصميم الوظائف مؤسسة أوستن للالكترونيات

مؤسسة أوستن للالكترونيات، شركة مصنعة للألات الحاسبة المكتبية والألات الناسخة والمعدات والتجهيزات المكتبية الأخرى على نطاق دول . يقع المصنع الرئيسى للشركة فى أوستن بولاية تكساس فيما تنتشر مصانع أخرى أصغر على مستوى الولايات المتحدة وكندا . تعتمد العمليات الصناعية المتبعة فى شركة أوستن بشكل كامل تقريبا على تقنية خط التجميع . و يستخدم كل خط إنتاج طويل عددا من العاملين والعاملات يصل إلى ١٠٠ عامل مسئولين عن تجميع جزئية بسيطة من المنتج النهائى . و ينضوى العاملون بالمصنع الذين يبلغ عددهم ثلاثة آلاف الى نقابة عمالية - وتبلغ معدلات الأجر والمزايا الإضافية أعلى من المتوسط العام بالنسبة للمنطقة .. وهذا النشاط الصناعى . تعتبر العلاقات بين الادارة والعمال ودية و يسودها التعاون . وبالرغم من أن إنتاجية المصنع تطابق الاهداف المحددة أو تتجاوزها إلا أن الادارة أصبحت قلقة بشأن المعدل العالى لدوران العمل خاصة فى خطوط الإنتاج (١١٪ سنويا) والمؤشرات المتزايدة لانخفاض الروح المعنوية للعاملين (مثل تزايد عدد الشكاوى والابطاء فى العمل وتزايد أعداد الوحدات المستبعدة لعدم تطابقها مع المواصفات) .

أعدت أوستن - باستحداث تقنية الكترونية جديدة - خططا لاضافة خط إنتاج جديد لإنتاج حاسبات الجيب الالكترونية الصغيرة . و يرى مستر ستيف دورنر (Steve Dorner) مدير الشركة أن خط المنتج الجديد هذا سيوفر فرصة للشركة لأحداث طرق مختلفة لتصميم الوظائف، ومن ثم طلب من كى نيلسون (Key Nelson) مدير تطوير العاملين وجون سيمون (John Simpson) مدير الهندسة الصناعية وسام سلينسكى (Sam Selinsky) مراقب عام التصنيع اقتراح طرق بديلة لطرق خط التجميع تساعد على حل المشكلات المتزايدة المتعلقة بالروح المعنوية للعاملين دون الاخلال بمستويات الإنتاجية المقررة .

بعد دراسة استمرت لعدة شهور تم إعداد خطة لتصميم وتجميع آلة حاسبة صغيرة . وقد شملت الخطة الجوانب التالية :

- ١ - يتم تجميع كل آلة حاسبة بوساطة عشر فرق تتكون كل منها من أربعة عاملين . يعمل كل فريق كمجموعة وليس كأفراد فى خط التجميع . تحدد المجموعة مهمة كل فرد لليوم المعين . يسمح هذا النظام بقيام العامل الواحد بتجميع كل أجزاء الآلة الحاسبة أو جزء منها اعتمادا على ما تقرره المجموعة فى ذلك اليوم .
- ٢ - تستطيع كل مجموعة تحديد السرعة التى تعمل بها ، ووضع قواعد للعمل طالما كانوا ينتجون مائة وحدة فى اليوم .
- ٣ - يكون مراقبا خط التجميع مسئولين عن تدفق العناصر الأساسية من المواد الخام بصورة مناسبة للفرق والتأكد من أن كل فريق مزود بالعدد المناسب من العاملين بدلا من التركيز على الإشراف المباشر .
- ٤ - تكون الفرق مسئولة عن الجودة النوعية لانتاجها .
- ٥ - تتم عملية تجميع الآلة الحاسبة فى الجناح الذى أنشئ حديثا فى المصنع الرئيسى .

وبعد مرور اثني عشر شهرا على تشغيل خط إنتاج الآلة الحاسبة الالكترونية دعا مستر دورنر لعقد اجتماع لتقويم مدى تقدم العمل فيه. وكان الحاضرون هم دورنر ونيلسون وسيمون وسليينسكى وبيل هاريس مدير المصنع. وقد جرى الاجتماع على النحو التالي :

دورنر : بما أنك يا كاي مرتبط ببرنامج تصميم الوظائف بالنسبة للآلة الحاسبة منذ بدايته، فهلا عرضت بإيجاز سير هذا البرنامج. نيلسون : أولا وقبل كل شيء لا بد أن أذكر هنا أننا نحتاج لأكثر من سنة لأجاء تقويم دقيق على أى برنامج رئيس لإعادة تصميم الوظائف كهذا البرنامج، على أننى لاحظت علامات معينة تشير إلى أن البرنامج قد حقق الحد الأدنى من النجاح على الأقل.

دورنر : وما هذه العلامات ؟

نيلسون : اعتقد أن هناك علامات ثلاث : أولا : قمت بأجاء ثلاثة مسوحات عن طريق استخدام الاستبيان خلال السنة الماضية - أجرى أولها مع بداية الانتاج وثانيها بعد مرور ستة أشهر على الأول والثالث أجرى في الشهر الماضى - أوضحت النتائج أن العاملين في صناعة الآلات الحاسبة أكثر رضا بعملهم من أى مجموعة إنتاج أخرى. وقد تم تدعيم هذه النتائج بملاحظات ومقابلاتى الشخصية مع بعض أعضاء الفرق.

ثانيا : لم يكن هناك إبطاء في العمل أو مشكلات عمالية أساسية خلال العام الماضى كما كانت الحال في الأجزاء الأخرى من المصنع. أخيرا بلغ متوسط الوحدات المستبعدة لعدم تطابقها مع المواصفات ٤٪ في الشهر مقارنا بـ ٧٪ بالنسبة لبقية أجزاء المصنع. وعموما أعتقد بأن هذه النتائج ستصبح أكثر وضوحا خلال الاثنى عشر شهرا التالية كلما اعتاد العاملون أكثر على البرنامج الجديد لتصميم الوظائف.

دورنر : إن الأمر يبدو إيجابيا إلى حد بعيد، إلا أننى أعتقد أن للوضع جانبا آخر.

بيل : فلا توسعت أكثر في النقاط التى مرضتها مبكرا حول هذا الموضوع.

هاريس : حسنا إننى لا أشارك كاي في حماسها لهذا البرنامج فحسب بل وأرى أنه لا بد من النظر في النتائج التى توصلت إليها بعناية وحرص شديدين.

أولا : إننى لا أومن بالنتائج التافهة للاستبيان حول الرضا الوظيفى. قد تحمل كاي درجة الدكتوراه في علم النفس إلا أننى قد تعاملت مع الاستبيان كثيرا وعرفت أن الاجابات التى تعطى على أسئلته هى ما تريده المنظمة وليست انعكاسا لما يحس به المرء. ولا يمكن لأى عاقل أن يكتب شيئا يوقعه في المشكلات.

ثانيا - أعتقد أن هناك مشكلات كبرى للعاملين في خطة تجميع الآلة الحاسبة. وإننى لأعجب كيف تتفاوضون عن الذين يستمرون في العمل هم أربعة وعشرون فقط من مجموع أربعين عاملا، وهذا يعنى أن معدل دوران العمل يصل إلى ٤٠٪ وقد اضطرت إلى إحلال اثنين آخرين محل المشرفين العاملين في خط التجميع. كما أن عدد الشكاوى في هذا الخط أكبر من عدد الشكاوى في أى خط آخر وأغلبها يتعلق بعدم تساوى الأجر مع العاملين في بقية المصنع.

زيادة على ذلك فأننى أعتقد أن التحسينات التى طرأت على مراقبة الجودة ترجع إلى المنتج الذى يعالج في خط التجميع. فتجميع الآلة الحاسبة الصغيرة أسهل بكثير من تجميع الآلات الحاسبة الكبيرة والتى يتطلب تجميعها عناصر تزيد على الحاسبة الصغيرة أربع مرات. أخيرا فإن عليك أن تذكر أن إنتاجية كل فريق لم تبق في مستوى المائة وحدة المقدرة في اليوم الواحد. فمتوسط الانتاج حاليا حوالى خمس وسبعين وحدة يوميا، وهذا يزيد من تكاليف التصنيع.

نيلسون : لقد جاءت بيانات الاستبيان من إطار بحث محكم. فقد بقى العاملون الذين أجابوا على الاستبيان غير معروفين وكفلت لهم سرية إجاباتهم. وعلى ذلك فلا سبيل لك أولى إلى معرفة أى من العاملين أجاب على أى استبيان واعتقد أن الاستجابات تقيس اتجاهاتهم بشكل دقيق.

أما بالنسبة للمشكلات الأخرى، فأننى أعزوها للمعارضة التى بدت من النقابة إذ أنهم يعارضون هذا البرنامج منذ البداية، ومارسوا ضغوطا على أعضائهم لئلا يعملوا في خط تجميع الآلة الحاسبة. لا أعرف سببا لطلب مشرفى المستوى الأول ونقلهما إلى وظائفهما الأصلية إلا أننى أحس أن عملهما في خطوط الانتاج الأخيرة لفترة طويلة قد حال دون تكييفهما مع خطة الانتاج الجديدة. وقد نجح المشرفان الجديدان اللذان رقيا من بين أعضاء فرق العمل الأصلية. وكما ذكرت سابقا، لم يحن الوقت بعد للخروج بتقويم دقيق لبرنامج تصميم الوظائف، ولن تكتمل النتائج إلا بعد ستة أشهر أخرى على الأقل.

أسئلة إرشادية :

- ١ - ما تقويمك لبرنامج تصميم الوظائف؟ ماهو المعيار الذى يمكن استخدامه لتقويمه؟
- ٢ - وضع جوانب معارضة النقابة للبرنامج .
- ٣ - هل هناك مبررات للتقويم السلبي للبرنامج الذى قدمه بيل هاريس؟
- ٤ - ماذا يجب على مستردورن عمله فى الخطوة التالية؟

تمرين تجريبي

تمرين حول خصائص الوظيفة

الفرض من التمرين :

- ١ - قياس الخصائص الفعلية والمطلوبة فى الوظائف .
- ٢ - معرفة العناصر المكونة للوظيفة .
- ٣ - مقارنة خصائص الوظيفة مع عينات مقارنة لخصائص الوظيفة .
- ٤ - مناقشة طرق تطوير الوظائف .

المعارف المطلوبة :

على الطالب أن يكون ملما بمفاهيم تصميم الوظائف .

كيفية إعداد التمرين :

كون مجموعات من ٤ إلى ٨ أفراد فى كل مجموعة لأداء هذا التمرين الذى يستغرق ٤٥ دقيقة . يجب الفصل بين المجموعات و يطلب من كل مجموعة أن يكون التفاعل بين أعضاء المجموعة الواحدة فقط .

تعليمات لأداء التمرين :

- ١ - على أعضاء المجموعة فرادى :
 - أ - أن يكملوا مقاييس خصائص الوظيفة المبينة بجدول (٦ - ١٠) حسب ارتباطها بوظائفهم . يجب ملاحظة أن الاجابات المطلوبة اثنتان .
 - (١) الخصائص الفعلية (العمود الأول) (٢) الخصائص المطلوبة (العمود الثانى) .
 - (ب) سجل مقياس خصائص الوظيفة الثمانية مستخدما الشكل المعروض فى جدول (٦ - ١١) يجب نقل النقاط التى تم حسابها لعمود الدرجات النهائية حيث يمثل العمود رقم (١) الدرجات الفعلية و(٢) يمثل الدرجات المطلوبة و(٣) يمثل درجات المقارنة التى يحددها المدرب .
 - ٢ - المجموعة : تناقش التقديرات التى وضعها كل فرد خاصة إذا كانت هناك اختلافات بين تقديرات الخصائص الفعلية والخصائص المطلوبة ، وتقرن هذه التقديرات بدرجات المقارنة فى العمود الثالث . مناقشة طرق تحسين هذه الوظائف أيضا . انظر الشكل (٦ - ٥) .

جدول ٦ - ١٠ مقياس خصائص الوظيفة

تتعلق الأسئلة التالية بخصائص وظيفتك . يجب وضع تقرير لكل منها وفق الاجابات التالية :

بقدر محدود جدا ١ بقدر محدود ٢ بقد متوسط ٣ بقد كبير ٤ بقد كبير جدا ٥

المطلوب إجابتان منفصلتان . يرجى الاجابة في العمود الأول حسب تقويمك للخاصية الفعلية المحددة لوظيفتك . وفي العمود الثاني حسب ماتريد أو ترغب أن تكون عليه تلك الخاصية المعينة .

| العمود الثاني | العمود الأول | السؤال |
|---------------|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | ١ - إلى أى مدى توفر لك الوظيفة الفرصة لأداء واجبات مختلفة يوميا ؟ |
| | | ٢ - إلى أى مدى تتاح لك فرصة أداء العمل على مسؤوليتك دون توجيه ؟ |
| | | ٣ - إلى أى مدى تستطيع أن تحكم على أدائك بنفسك دون أن يخبرك بذلك الآخرون ؟ |
| | | ٤ - إلى أى مدى تحس أن وظيفتك مجرد ترس صغير في ماكينة ضخمة ؟ |
| | | ٥ - إلى أى مدى تبدأ أنت العمل و يكمله موظف آخر ؟ |
| | | ٦ - هل تتطلب وظيفتك مهارة عالية لأدائها بفعالية ؟ |
| | | ٧ - إلى أى مدى يعتمد أدائك للوظيفة على قدرتك على العمل مع الآخرين ؟ |
| | | ٨ - إلى أى مدى تجد وظيفتك من فرص التعرف على الموظفين الآخرين ؟ |
| | | ٩ - ماهى درجة التنوع في مهام وظيفتك ؟ |
| | | ١٠ - إلى أى مدى تستطيع أداء العمل دون الرجوع إلى رؤسائك ؟ |
| | | ١١ - هل اطلاعك على نتائج عملك يوفر لك معرفة مدى نجاحك في أداء عملك ؟ |
| | | ١٢ - ما مدى أهمية العمل الذى تؤديه بالنسبة للمنظمة ككل ؟ |
| | | ١٣ - إلى أى مدى تقوم بمتابعة ومراقبة مشروعات أو أعمال معينة حتى اكتمالها ؟ |
| | | ١٤ - ماهى درجة التحدى في وظيفتك ؟ |
| | | ١٥ - إلى أى مدى تستطيع أن تؤدي عملك بنجاح بمفردك ؟ |
| | | ١٦ - ما مدى توفر فرص إقامة علاقات مهنية في وظيفتك ؟ |
| | | ١٧ - إلى أى مدى تتطلب وظيفتك القيام بنفس العمل مرارا أو تكرارا كل يوم ؟ |
| | | ١٨ - ما درجة الحرية المتوافرة لك لتحديد أسلوب عملك ؟ |
| | | ١٩ - إلى أى حد يوفر لك أدائك لعملك معلومات مرتدة عن مستوى التكرار ؟ |
| | | ٢٠ - ما مدى إحساسك بأنك تسهم بعمل ذى معنى للمنظمة التى تنتمى إليها ؟ |
| | | ٢١ - إلى أى مدى تقوم باستكمال عمل بداه موظف آخر ؟ |
| | | ٢٢ - هل تتميز وظيفتك بالسهولة بحيث يستطيع أى شخص تلقى تدريباً محدوداً ، أو لم يتلق أى تدريب ، أداءها ؟ |
| | | ٢٣ - إلى أى مدى بشكل التعامل مع الآخرين جزءاً من وظيفتك ؟ |
| | | ٢٤ - ما مدى إمكانية التحدث بصورة غير رسمية مع العاملين الآخرين أثناء أدائك لعملك ؟ |

جدول ٦ - ١١ تعليمات لتسجيل حساب التقديرات

يتم حساب التقدير الكلي لكل من خصائص الوظيفة الثمانية (من أ إلى ح) بجمع الاجابات على الأسئلة المناسبة. يجب ملاحظة أن بعض الاسئلة معكوسة (السؤال رقم ١٧ مثلاً) وأنه يلزم طرح الاجابة على هذه الأسئلة من ٦ للحصول على قيمة الاجابة. انقل التقديرات إلى خانة الدرجات النهائية حيث يمثل العمود رقم (١) الدرجات الفعلية لتقوم الخصائص والعمود رقم (٢) الدرجات المطلوبة والعمود رقم (٣) الدرجات المقارنة التي يحددها المدرب.

| المتغير | العمود الأول الفعلية | العمود الثاني المطلوبة | التقديرات النهائية ٣ ٢ ١ |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| أ | السؤال (رقم ١) + = (رقم ٩) + = (٦ - رقم ١٧) + = المجموع (٣٠ +) = أ | السؤال (رقم ١) + = (رقم ٩) + = (٦ - رقم ١٧) + = المجموع (٣٠ +) = أ | () () () أ |
| ب | (رقم ٣) + = (رقم ١٠) + = (رقم ١٨) + = المجموع (٣٠ +) = ب | (رقم ٢) + = (رقم ١٠) + = (رقم ١٨) + = المجموع (٣٠ +) = ب | () () () ب |
| ج | (رقم ٢) + = (رقم ١١) + = (رقم ١٨) + = المجموع (٣٠ +) = ج | (رقم ٢) + = (رقم ١٠) + = (رقم ١٨) + = المجموع (٣٠ +) = ج | () () () ج |
| د | (٦ - رقم ٤) + = (رقم ١٢) + = (رقم ٢٠) + = المجموع (٣٠ +) = د | (٦ - رقم ٤) + = (رقم ١٢) + = (رقم ٢٠) + = المجموع (٣٠ +) = د | () () () د |
| هـ | (٦ - رقم ٥) + = (رقم ١٣) + = (٦ - رقم ٢١) + = المجموع (٣٠ +) = هـ | (٦ - رقم ٥) + = (رقم ١٣) + = (٦ - رقم ٢١) + = المجموع (٣٠ +) = هـ | () () () هـ |

تابع جدول ٦ - ١١

| المتغير | العمود الأول المعملية | العمود الثاني المطلوبة | التقديرات النهائية ٣ ٢ ١ |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| و | <p>السؤال الإجابة</p> <p>(رقم ٦) + = —</p> <p>(رقم ١٤) + = —</p> <p>(٦ - رقم ٢٢) + = —</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - و. + = —</p> | <p>السؤال الإجابة</p> <p>(رقم ٦) + = —</p> <p>(رقم ١٤) + = —</p> <p>(٦ - رقم ٢٢) + = —</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - و. + = —</p> | <p>() () ()</p> <p>و. و. و.</p> |
| ز | <p>(رقم ٧) + = —</p> <p>(٦ - رقم ١٥) + = —</p> <p>(رقم ٢٣) + = —</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - ز. + = —</p> | <p>(رقم ٧) + = —</p> <p>(٦ - رقم ١٥) + = —</p> <p>(رقم ٢٣) + = —</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - ز. + = —</p> | <p>() () ()</p> <p>ز. ز. ز.</p> |
| ح | <p>(٦ - رقم ٨) + = —</p> <p>(رقم ١٦) + = —</p> <p>(رقم ٢٤) + = —</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - ح. + = —</p> | <p>(٦ - رقم ٨) + = —</p> <p>(رقم ١٦) + = —</p> <p>(رقم ٢٤) + = —</p> <hr/> <p>(المجموع ٣٠) - ح. + = —</p> | <p>() () ()</p> <p>ح. ح. ح.</p> |

Notes :

1. Bowen Northrup, "Auto Plant in Sweden Scores Some Success with Worker Teams", *Wall Street Journal*, March 1, 1977, p. 1.
2. Alan C. Filley, Robert J. House, and Steven Kerr, *Managerial Process and Organizational Behavior*, 2nd ed. (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1976); Frederick W. Taylor, *The Principles of Scientific Management* (New York: Harper & Row, 1947).
3. Edward E. Lawler III, *Motivation in Work Organizations* (Monterey, Calif.: Brooks-Cole, 1973).
4. F. Herzberg, B. Mausner, and B. Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed. (New York: John Wiley, 1959); F. Herzberg, "The Wise Old Turk", *Harvard Business Review*, September-October 1974, pp. 70-80.
5. Taylor, *Principles of Scientific Management*, p. 59.
6. C. R. Walker and Robert H. Guest, *The Man in the Assembly Line* (Cambridge, Mass.: Harvard University, 1952).
7. Lawler, *Motivation in Work Organizations*, p. 149.
8. See M. Freese and K. Okonek, "Reasons to Leave Shiftwork and Psychological and Psychosomatic Complaints of Former Shiftworkers", *Journal of Applied Psychology*, August 1984, pp. 509-14; D. N. Scobel, "Doing Away with the Factory Blues", *Harvard Business Review*, November-December 1975, pp. 132-42; S. A. Youngblood, "Work, Nonwork, and Withdrawal", *Journal of Applied Psychology*, February 1984, pp. 106-17.
9. Robert H. Guest, "Job Enlargement—A Revolution in Job Design", *Personnel Administration*, January 1957, pp. 9-16.
10. L. E. Lewis, "The Design of Jobs", *Industrial Relations*, January 1966, pp. 21-45.
11. Herzberg, "Wise Old Turk", p. 72.
12. B. Scanlon, *Principles of Management and Organizational Behavior* (New York: John Wiley, 1973), p. 330.
13. Edward E. Lawler III, "Job Design and Employee Motivation", *Personnel Psychology*, 1969, pp. 426-38; R. N. Ford, "Job Enrichment Lessons from AT&T", *Harvard Business Review*, January-February 1973, pp. 96-106; W. T. Paul, K. B. Robertson, and F. Herzberg, "Job Enrichment Pays Off", *Harvard Business Review*, March-April 1969, pp. 83-98.
14. Robert J. House and L. A. Wigdor, "Herzberg's Dual-Factor Theory of Job Satisfaction and Motivation: A Review of the Evidence and a Criticism", *Personnel Psychology*, Winter 1967, pp. 369-89.
15. Michael Beer, "The Technology of Organizational Development", in *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, ed. Marvin D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976), pp. 972-73; J. Jacoby, T. Troutman, D. Mazursky, and A. Kuss, "When Feedback Is Ignored. Disutility of Outcome Feedback", *Journal of Applied Psychology*, August 1984, pp. 531-45.
16. J. Richard Hackman, "Is Job Enrichment Just a Fad?" *Harvard Business Review*, September-October 1975, pp. 129-39.
17. M. Fein, "Job Enrichment: A Re-evaluation", *Sloan Management Review*, Winter 1974, pp. 69-88.
18. See Kenneth R. Brousseau, "Toward a Dynamic Model of Job-Person Relationships", *Academy of Management Review*, January 1983, p. 33-45; M. Fein, "The Real Needs of Blue Collar Workers", *The Conference Board Record*, February 1973, pp. 26-33; G. Staines and J. Pleck, "Nonstandard Work Schedules and Family Life", *Journal of Applied Psychology*, August 1984, pp. 515-23.
19. See Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education, and Welfare, *Work in America* (Cambridge, Mass.: MIT, 1972).

20. Abraham H. Maslow, **Motivation and Personality** (New York: Harper & Row, 1954).
21. Edward E. Lawler III, "For a More Effective Organization, Match the Job to the Man". **Organizational Dynamics**, Summer 1974, pp. 19-29.
22. Ibid., p. 22.
23. Fein, "Job Enrichment", pp. 82-83.
24. C. L. Hulin and M. R. Blood, "Job Enlargement, Individual Differences, and Worker Responses", **Psychological Bulletin**, 1968, pp. 41-55.
25. Lawler, **Motivation in Work Organizations**, p. 158.
26. J. Richard Hackman and Edward E. Lawler III, "Employee Reactions to Job Characteristics", **Journal of Applied Psychology**, 1971, pp. 259-86.
27. J. Richard Hackman and Greg Oldham, "Development of the Job Diagnostic Survey". **Journal of Applied Psychology**, 1975, pp. 259-70.
28. See J. R. Hackman, G. Oldham, R. Janson, and K. Purdy, "A New Strategy for Job Enrichment", **California Management Review**, Summer 1975, pp. 57-71; G. R. Ferris and D. C. Gilmor, "The Moderating Role of Work Context in Job Design Research: A Test of Competing Models", **Academy of Management Journal**, October 1984, pp. 885-92.
29. See R. W. Griffin, A. Welsh, and G. Morehead, "Perceived Task Characteristics and Employee Performance", **Academy of Management Review**, October 1981, pp. 655-64; J. J. Pokorney, D. C. Gilmore, and T. A. Beehr, "Job Diagnostic Dimensions", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1980, pp. 222-37; H. P. Sims and A. D. Szilagyi, "Job Characteristic Relationships: Individual and Structural Moderators", **Organizational Behavior and Human performance**, 1976, pp. 211-30.
30. See H. J. Arnold and R. J. House, "Methodological and Substantive Extensions to the Job Characteristic Model of Motivation", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1980, pp. 161-84; K. H. Roberts and W. Glick, "The Job Characteristics Approach to Task Design: A Critical Review", **Journal of Applied Psychology**, April 1981, pp. 193-217.
31. See L. R. Gomez-Mejia, "Effect of Occupation on Task-Related, Contextual, and Job Involvement Orientation: A Cross - Cultural Perspective", **Academy of Management Journal**, October 1984, pp. 706-20; A. N. Turner and P. R. Lawrence, **Industrial Jobs and the Worker** (Boston: Harvard University, 1965); T. Tang and R. F. Baumeister, "Effects of Personal Values, Perceived Surveillance and Task Labels on Task Preference: The Ideology of Turning Play into Work", **Journal of Applied Psychology**, February 1984, pp. 99-105.
32. D. Robey, "Task Design, Work Values, and Worker Response: An Experimental Test", **Organizational Behavior and Human performance**, 1974, pp. 264-73; John p. Wanous, "Individual Differences and Reactions to Job Characteristics", **Journal of Applied Psychology**, 1974, pp. 616-22.
33. Richard M. Steers and R. T. Mowday, "The Motivational Properties of Tasks", **Academy of Management Review**, October 1977, pp. 645-58.
34. W. E. Reif, D. N. Ferrazzi, and R. J. Evans, "Job Enrichment: Who Uses It and Why" **Business Horizons**, February 1974, pp. 73-78.
35. R. E. Walton, "How to Counter Alienation in the Plant", **Harvard Business Review**, November-December 1972, pp. 70-81.
36. Ibid., p. 79.
37. **Business Week**, "Stonewalling Plant Democracy", March 28, 1977, pp. 79-82.
38. Ibid., p. 81.
39. W. F. Dowling, "Job Design in the Assembly-Line: Farewell to the Blue Collar Blues?" **Organizational Dynamics**, Spring 1973, pp. 51-67.
40. C. H. Gibson, "Volvo Increases Productivity Through Job Enrichment", **California Management Review**, Summer 1973, pp. 64-66.

41. P. G. Gyllenhammar, **People at Work** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1977).
42. N. Foy and H. Gadon, "Worker Participation: Contrasts in Three Countries", **Harvard Business Review**, May-June 1976, pp. 71-83.
43. See William F. Dowling, "At General Motors: System 4 Builds Performance and Profits," **Organizational Dynamics**, Winter 1975, pp. 23-38; Stephen H. Fuller, "How to Become the Organization of the Future", **Management Review**, February 1980, pp. 50-53; "Stunning Turnaround at Tarrytown, **Time**, May 5, 1980, p. 87.
44. Michael Beer and Edgar F. Huse, "A Systems Approach to Organizational Development," **Journal of Applied Behavioral Science**, 1972, pp. 79-101.
45. M. S. Myers, "Overcoming Union Opposition to Job Enrichment", **Harvard Business Review**, May-June 1971, pp. 37-49.

Additional References :

- ALDAG, J. A. and A. P. BRIEF. **Task Design and Employee Motivation**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1979.
- ANDERSON, J. W. "The Impact of Technology on Job Enrichment". **Personnel** 1970, pp. 29-37.
- BLOOD, M. R., and C. L. HULIN. "Alienation, Environmental Characteristics, and Worker Responses". **Journal of Applied Psychology**, 1967, pp. 284-90.
- CONANT, E. R., and M. D. KILBRIDGE. "An Interdisciplinary Analysis of Job Enlargement: Technology, Costs, and Behavioral Implications". **Industrial and Labor Relations Review**, 1965, pp. 377-97.
- DAVIS, L. E., and A. B. CHERNS, eds. **The Quality of Working Life**. New York: Free Press, 1975.
- FORD, R. N. **Motivation Through the Work Itself**. New York: American Management Association, 1969.
- GRIFFIN, R. J. **Task Design**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1982.
- GOODING, J. "It Pays to Wake Up the Blue-Collar Worker". **Fortune**, July 1970, pp. 133-39.
- HACKMAN, J. R. "Work Design". In **Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change**, edited by J.R. Hackman and J. L. Suttle. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1977.
- JENKINS, D. **Job Power: Blue and White Collar Democracy**. New York: Doubleday, 1973.
- MONCZKA, R. M., and W. E. REIF. "A Contingency Approach to Job Enrichment Design". **Human Resource Management**, Winter 1973, pp. 9-17.
- O'TOOLE, J., ed. **Work and the Quality of Life: Resource Papers for Work in America**. Cambridge, Mass.: MIT, 1974.
- PAUL, W. T., and K. B. ROBERTSON. **Job Enrichment and Employee Motivation**. London: Gower Press, 1970.
- RUSH, H. M. **Job Design for Motivation**. New York: Conference Board, 1972.
- SUOJANEN, W. W., G. L. SWALLOW, and M. J. MCDONALD. **Perspectives on Job Enrichment and Productivity**. Atlanta: Georgia State University, 1975.

الضغط النفسي في المنظمات

عمت مواقع العمل في أمريكا شكاوى تتراوح بين إرهاق العمل، أو الاجهاد النفسى الناتج عن الضجر والضغط وحالات القلق المزمن أو الحادة والاكتئاب والهوس والانهيار العصبى والانفصام . وبينما كانت حالات الضغط النفسى تمثل ٤,٧ ٪ فقط من كل حالات الأمراض المهنية فى عام ١٩٨٠ ، فقد تضاعفت أكثر من مرتين خلال السنوات الثلاث الأخيرة وما زالت تتزايد باطراد

توصلت إحدى الدراسات التى أجريت على العاملين فى ثمانى عشرة مؤسسة عامة وخاصة إلى أن ٤٥ ٪ من العاملين يعانون من الاجهاد النفسى . وأشار المسح إلى أن السبب الرئيسى الوحيد لحالة الانهك هو الأسلوب الإدارى المتبع ، وأكثر العاملين عرضة للخطر أولئك الذين يشغلون وظائف غير محددة الأهداف ، ولا يجدون دعما من قبل المشرفين ، أو تماسكا فى جماعاتهم مع تعرضهم لقدر كبير من الضغط ليزيدوا إنتاجهم مثل مديرى المكاتب والسكرتيريات .

يشير الاتحاد الوطنى لأصحاب العمل إلى أن الدراسات التى أجراها قد أوضحت أن الضغط النفسى ينشأ عن عدم التقدير ، وعدم استقرار العمل والعزلة الاجتماعية (الاغتراب) فى محيط العمل ، وغموض الوصف الوظيفى .

يرى خبراء ضغط العمل ، مثل الدكتور شارلى بروسمان (Charles Brusman) مدير مستوصف سبيرا بسان فرانسيسكو ، أن تزايد حدوث حالات الاجهاد ذهنى فى محيط العمل يعكس الطبيعة المتقلبة للنشاط التجارى بالولايات المتحدة . وفى الصناعات التقليدية كانت الاصابات وحوادث العمل تمثل الخطر الرئيسى بالنسبة للعامل . أما الآن ، كما يؤكد بروسمان ، فإن ضريبة عصر الحاسب الآلى تظهر فى شكل ضغوط نفسية وصراع ذاتى تنشأ عن الاجهاد ذهنى والمثل .

توضح هذه الافتتاحية - الماخوثة من مجله يواس نيوز أندوورلد ريبورت (U.S. News and World Report) - أن الحالة السائدة اليوم التى يعانى منها العاملون فى أمريكا هى الضغط - الضغط الناتج عن التغيير والخوف والغضب والعداء والاحباط وخيبة الأمل . وقد يؤدى الضغط ، بالنسبة لبعض الناس إلى الاحساس بعدم جدواهم فيما يتضاعف لدى آخرين بشعور بالعزلة أو الذنب ، نتيجة للمفهوم السائد بأن الاعتراف بالضغط يعنى إظهار الضعف . ومهما تكن أسباب الضغط وتأثيراته فهو كائن فى أغلب المنظمات وأصبح واحدا من مجالات الاهتمام الرئيسية فى دراسة السلوك التنظيمى .

سيكون عرضنا لموضوع الضغط فى المنظمات فى خمسة أقسام تعقب القسم التمهيدى مناقشات حول مصادر ضغط العمل وعوامل تخفيف الضغط ونتائج وطرق إدارته وتوجيهه . وسنقوم بتنظيم عرض هذه المادة على أساس نموذج لضغط العمل فى القسم الأول .

ما هو الضغط ؟

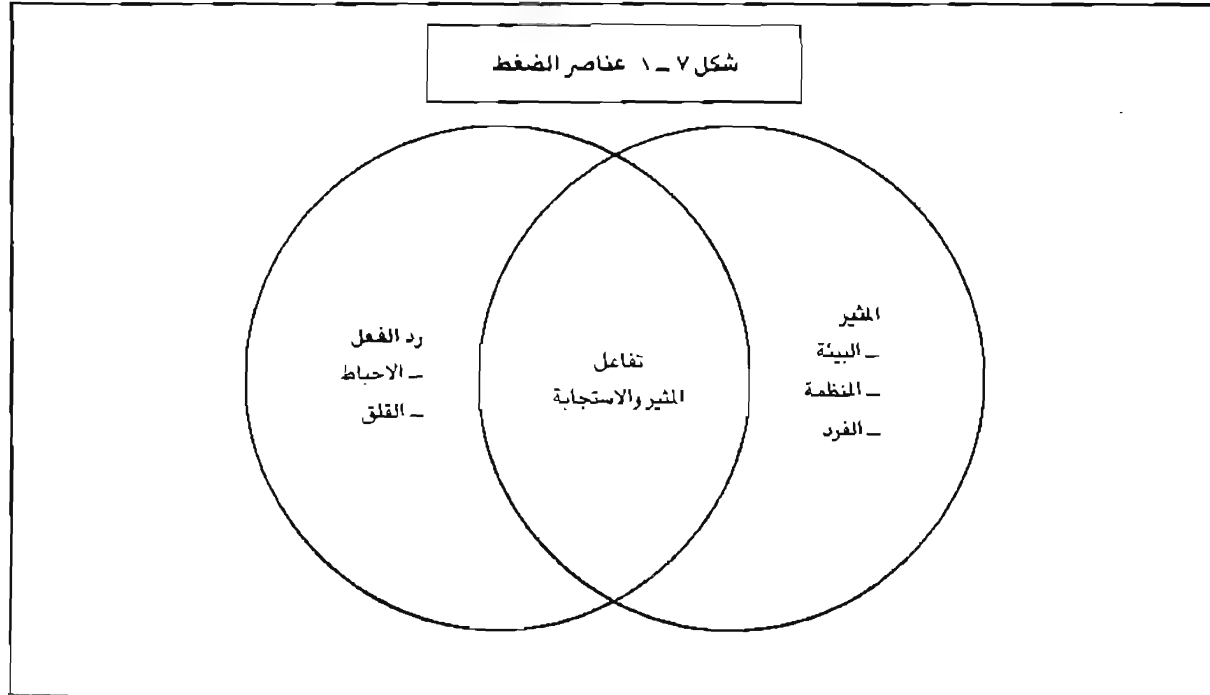
للضغط معان مختلفة بالنسبة للأفراد فى مواقع العمل^١ . فقد يعنى بالنسبة لمراقب الإنتاج فى مصنع للمواد الكيماوية التوتر الناتج عن عدم مقابلة موعد شحن طلبية كبيرة لأحد العملاء الرئيسيين ، وذلك بسبب تعطل معدة أساسية فى المصنع ... أو الاحباط المرتبط بعدم القدرة على الحصول على قروض قصيرة الأجل لمقابلة مصاريف التشغيل الحالية من البنوك بالنسبة لأحد مديرى مؤسسة تجارية ... فيما قد ينتج الضغط ، بالنسبة لمراقب جوى ، من عدة أشياء مجتمعة تشمل التوتر المرتبط بخطوط قراراته أو الاحباط المتعلق بعدم قدرة المنشأة على تأمين وتركيب جهاز رادار متطور .

معنى الضغط:

تعودنا الأمثلة الواردة سابقا إلى التعريف العمل التالى : الضغط: تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد و ينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه . و يتيح لنا هذا التعريف تحديد ثلاثة مكونات رئيسية للضغط في المنظمات هي المثير، والاستجابة، والتفاعل (انظر شكل ٧-١) .

يشمل العامل الاول المثير، القوى المسببة للضغط والتي تقضى إلى الشعور بالضغط النفسى . فبالنسبة لمراقب الانتاج الذى عرضنا له سابقا، فان تعطل المعدة الرئيسية في وقت حرج يمثل عاملا مثيرا . وكما أوردنا سابقا، فمن الممكن أن تنشأ العوامل المثيرة للضغط من البيئة، أو المنظمة، أو الفرد . و يتضمن عامل الاستجابة ردود فعل نفسية، أو جسمية، أو سلوكية تجاه الضغط مثل الاستجابة الواردة سابقا. وهناك على الأقل، استجابتان للضغط تلاحظان كثيرا : الاحباط الذى يحدث لوجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له، والقلق (الحصر النفسى) وهو الاحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة في بعض المواقف مثل حالة الطالب الذى يشك في أنه ذاكر بقدر كاف للامتحان . وكما يوضح هذا المثال، فمن الممكن أن يحدث الضغط النفسى خارج مكان العمل . فالضغط المرتبط بالنشاطات التنظيمية يسمى بضغط العمل فيما ترتبط ضغوط الحياة بالنشاطات العادية للفرد .

أما المكون الثالث للضغط: فهو التفاعل بين العوامل المثيرة للضغط والاستجابة له . فبالنسبة للمراقب الجوى، الذى ذكرناه، فان الضغط الذى يواجهه ناتج عن تفاعل مركب للبيئة والتنظيم ومشاعر الشخص واستجابته .



الأعراض العامة للتكيف :

يرتبط الضغط كما يشير تعريفنا له، بالتجربة الذاتية للشخص . و يمكننا دراسة هذا التعريف أكثر بالتحول إلى الأعمال الرائدة في هذا المجال للدكتور هانز سلى (Hans Selye)^٢ . فقد حدد سلى، الذى وضع تصورا لردود الفعل النفسية والجسدية تجاه الضغط ثلاث مراحل متميزة لرد فعل الانسان تجاه الضغط وهي الإنذار (أو التنبيه للخطر) والمقاومة، والا نهالك . و يوضح شكل (٧-٢) هذه المفاهيم بصورة مبسطة .

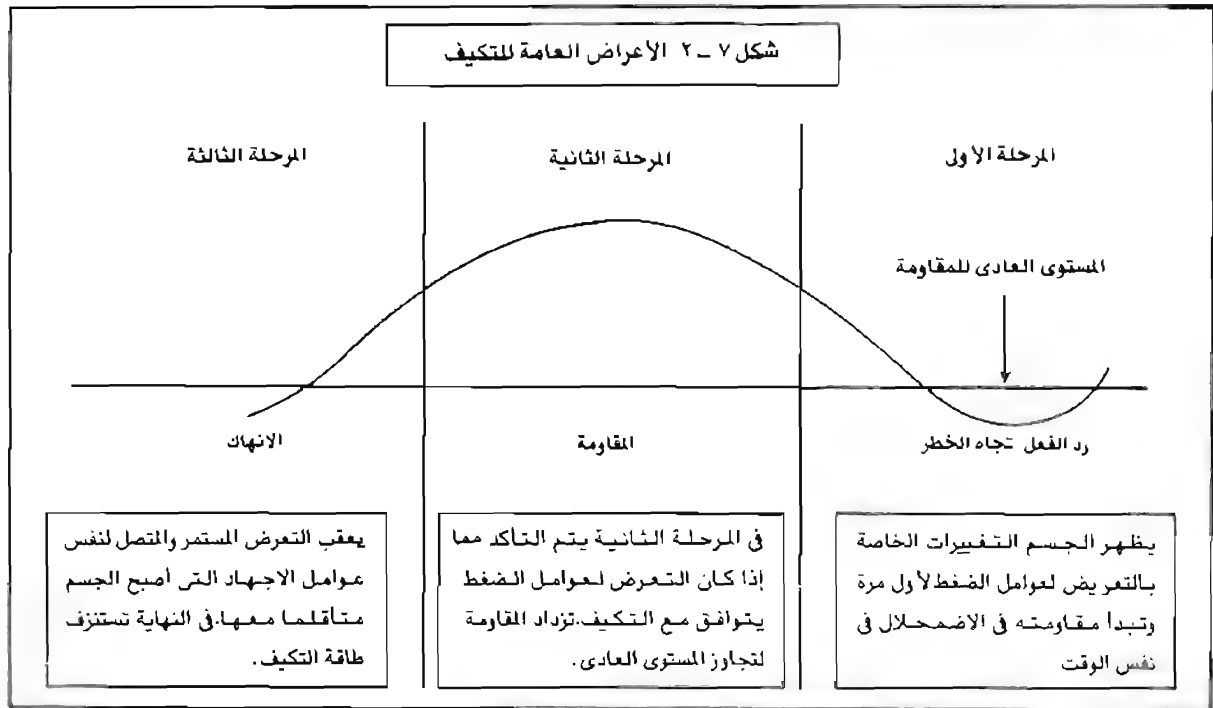
تمثل مرحلة الإنذار (أو التنبيه للخطر) رد الفعل الأول للجسم لحالة الضغط الذي يتخذ، بوجه عام، صيغة تفاعل المركبات الكيماوية في جسم الإنسان و يظهر في توتر الأعصاب وارتفاع ضغط الدم وزيادة معدل التنفس وغير ذلك من الأعراض . كلما زادت حالة الاجهاد أو الضغط، انتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر والارهاق مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط. وقد يترتب على هذه المقاومة وقوع حوادث وضعف القرارات المتخذة والعرضة للأمراض خلال هذه المرحلة وذلك لأن الفرد لا يستطيع أن يسيطر على الموقف باحكام . وأخيرا يحل الارهاق حينما تنهار المقاومة . وفي هذه المرحلة تظهر الأمراض المرتبطة بالضغط النفسى مثل القرحة والصداع أو ارتفاع ضغط الدم والأخطار التى تشكل تهديدا مباشرا للفرد والمنظمة على السواء .

طرححت أعمال سلى ثلاث نقاط تتعلق بالضغط النفسى يتعين على المديرين أخذها فى الاعتبار :

اولا - من الواضح أن هناك ردود فعل محددة تجاه الضغط .

ثانيا - يظهر أغلب الأفراد ردود فعل للضغط فى تصرفاتهم بالرغم من احتمال وجود فروق بينهم فى محيط العمل .

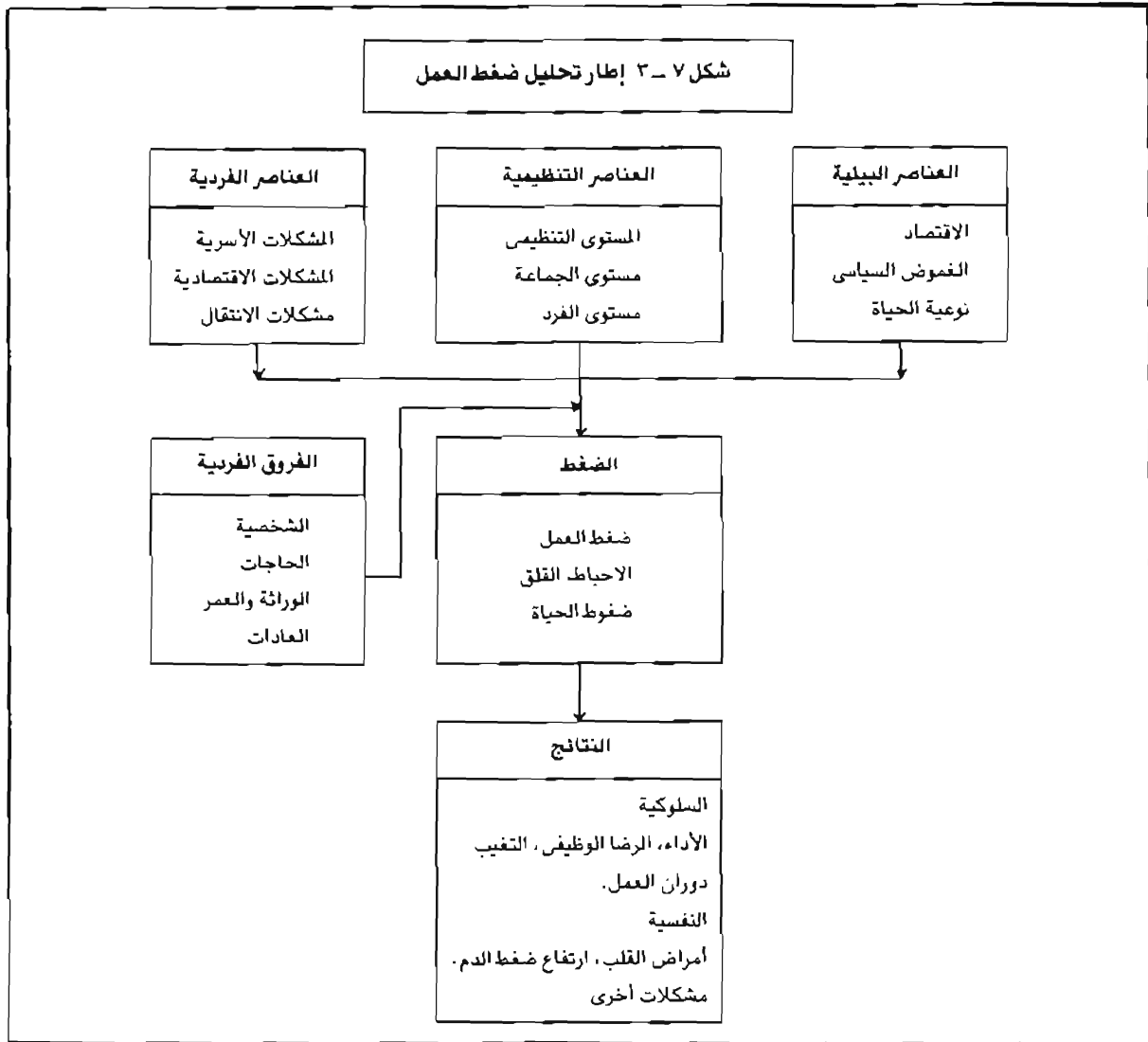
وأخيرا - لعقل الإنسان وجسمه حدود لما يمكن احتماله وقد يؤدى تكرار واستمرار حالات الضغط إلى زيادة قابلية الشخص للحوادث والأمراض والسلوك المرتبك والنتائج الأخرى التى قد تؤثر سلبا على أدائه التنظيمى .



المصدر: FROM James L. Gibson, John M. Evancevich and James H. Donnelly; "Organizations: Behavior, Structure, Process" (Plano, Texas: BPI, 1985).

نموذج للضغط والعمل :

عايش المديرون الضغط النفسى والعمل لفترات طويلة . فالعمل عنصر أساسى فى حياتنا و يرتبط الضغط بالعمل ارتباطا وثيقا . ومع ذلك لم تحظ دراسة الضغط النفسى فى مجال العمل بالاهتمام اللائق بها من قبل الباحثين والممارسين إلا فى السنوات الأخيرة . ومع تزايد معارفنا حول الضغط النفسى يوميا ، إلا أنه لا يوجد إطار مقبول عالميا لدراسته وتطبيقاته الادارية وأن ما نعرفه حول الضغط وما سنستخدمه فى مناقشة العناصر الرئيسية للضغط بالمنظمات موضح بشكل (٧ - ٢) .



يحتوي نموذجنا على أربعة عوامل رئيسية هي الضغط ومصادره، والعوامل الوسيطة، ونتائج الضغط - فيما يتم إلقاء الضوء على عامل خامس - وهو التحكم في الضغط أو عوامل تخفيف حدته - في القسم الأخير من هذا الفصل. يشمل الضغط كما عرضنا سابقاً، الشعور بالاحباط والقلق المرتكز على عناصر العمل والحياة. وينشأ الضغط عن ثلاثة مصادر على الأقل: البيئة، والمنظمة، والعوامل الفردية. كما يعرض النموذج العوامل الوسيطة للضغط مؤكداً على حقيقة أن الناس يختلفون من حيث ردود فعلهم تجاه الضغط. أما النتائج المترتبة على حالة الضغط فقد عرضت في فئتين: النتائج السلوكية والأخرى النفسية لإبراز الأبعاد الخارجية والداخلية كردة فعل للضغط.

مصادر الضغط:

كما نعلم، فمن الممكن أن تكون لحالات الضغط عدة مصادر: من تجارب ومحيط العمل إلى السفر في الطرق السريعة والتفاعل مع الناس. ولكل هذه الحالات مصادر ثلاثة رئيسية هي: البيئة، والتنظيم، والأفراد.

المصادر البيئية :

من الممكن أن يكون للبيئة تأثيرات متعددة وشائكة في ما إذا كنا نمر بمرحلة توصف بأنها ضاغطة^٤ . ولاغراضنا فقط سنقوم بمناقشة العوامل الموجودة داخل مكان العمل وخارجه .

من الممكن أن تشمل العوامل الخارجية، على سبيل المثال، الحالة الاقتصادية العامة والاتجاهات التي تم التنبؤ بها . ويمكن أن يسبب التذبذب في الوضع الاقتصادي، صعودا أو نزولا، الضغط النفسي، فمع الظروف الاقتصادية السيئة يظهر القلق حول الوظائف وسبل العيش وما شابهها . فقد كانت حالة الكساد الذي حدث في أواخر السبعينيات مثلاً ضاغطة وممضة، مما أدى إلى ظهور أنماط سلوكية واتجاهات غير منتظمة، سيتم تناولها لاحقا . وكذلك تحدث الضغوط عندما يكون الاقتصاد مزدهرا وذلك عندما يفكر أحد المديرين في الفرص التي يمكن أن يفيد منها و يقلق بشأن اتخاذ القرار الصحيح .

بنفس الأسلوب يمكننا النظر في الآثار المحتملة للعوامل البيئية السياسية والاجتماعية التقنية . فيتزايد الضغط خلال فترة الانتخابات حيث إن سلوك القادة الجدد الذين يتم انتخابهم غالبا ما يكتنفه الغموض، خاصة حينما يكون هذا السلوك مختلفا اختلافا جوهريا عن سلوك أسلافهم . فانتخاب رونالد ريجان للرئاسة أحدث نزعة متحفظة، وربما سبب إرباكا في قاعات اجتماعات مجالس الإدارة ولقاءاتهم .

بالمثل، يمكن للحركات الاجتماعية أن تكون سببا في إحداث الضغط فقد أثرت كل الحركات الداعية لحقوق الانسان، وحقوق المرأة، والقضاء على الفقر، ودعم أو معارضة الحكومات الأجنبية، في طريقة تفكيرنا وأداء أعمالنا .

واخيرا فان التقنية الحديثة، من الانسان الآلي إلى الحاسب الآلي، تؤثر فينا بصورة يومية ومستمرة . ومن الممكن أن تضاعف البيئة الداخلية الضغط أو تخفف من حدته . فقد تولد عمليات الدمج أو الضم المحتملة قلقا حول الوظائف^٥ مثلما تفعل التغييرات في مجال العاملين وتقنية المكاتب . على أن التأثيرات الضاغطة للتقنية قد تتلاشى بمرور الوقت . فقد عانى كثير من العاملين في مجال الأعمال الكتابية، على سبيل المثال، حينما احتل معالج الكلمات محل الآلة الناسخة . أما الحاسبات الآلية الصغيرة فقد تم قبولها بصورة أسرع وبالرغم من تطورها، وذلك لتماثلها التام مع معالج الكلمات . تشتمل البيئة الداخلية أيضا على مصادر للضغط ترتبط بالصحة والسلامة حيث تقضى الحوادث في المصانع، مثلاً على حياة أكثر من عشرة آلاف شخص سنويا، وتسبب في عدد غير محدود من الاصابات^٦ كما أن هناك قلقا متزايدا حول الآثار قصيرة المدى وطويلة المدى للتعرض للكيمياء السامة والأشعاع . وقد أدى بعض من هذا القلق إلى إجازة لائحة الصحة والسلامة المهنية في عام ١٩٧٠ . إلى جانب ذلك، فهناك اهتمام حول تحديد مدى مسئولية الإدارة عن عدم توافر شروط السلامة في مواقع العمل من قبل المحاكم^٧ .

المصادر التنظيمية :

تتكون المنظمات من سياسات وأهداف وأفراد . ومن الممكن أن تحدث هذه العوامل، مجتمعة أو منفصلة، ضغوطا . على أن مقدار الضغط يختلف من منظمة إلى أخرى اعتمادا على بعض العوامل التي تناولناها سابقا . يمكن فهم ومعرفة الضغط الناتج عن مصادر تنظيمية على أساس المستويات الثلاثة في أى منظمة وهي المستوى التنظيمي، ومستوى الجماعة، ومستوى الفرد .

المستوى التنظيمي : هل يرتبط القدر الأكبر من الضغط بالوظائف العليا في المنظمة ؟ المنطق يقضى بصحة هذا ولكن البحث في هذا المجال لم يتوصل إلى نتيجة حاسمة ونهائية^٨ . فقد أشارت الدراسات، على سبيل المثال، إلى وجود علاقة متبادلة إيجابية ومتعادلة وسلبية بين عناصر ترتبط بالوظيفة، مثل الراتب والضغط والمشكلات الصحية مثل أمراض القلب . وقد دفعت هذه النتائج الباحثين إلى إجراء دراسة دقيقة لعناصر كل وظيفة على حدة، مثل التنوع، وحرية اتخاذ القرارات، والتغذية المرتدة – وعلاقتها بالنتائج المترتبة على الضغط النفسي .

أما بالنسبة للمصادر التنظيمية الأخرى للضغط، فإن الصورة أوضح إلى حد ما. فأنماط السلطة والارتباطات التنظيمية، مثلا، تبدو أنها عوامل ضاغطة أو تسبب الضغط في ظروف معينة. فمن الممكن أن ينتج عن الارتباط التنظيمي بلجنة أو مسئول في دولة أخرى وضع غير مريح، أو يبعث على الضيق^{١٠}.

ومن الممكن أن تكون السياسات الداخلية والإجراءات مصدرا للضغط والرضا أيضا. وكما عرضنا في الفصول السابقة، فقد يؤدي نظام غير فعال لتقويم الأداء إلى خفض مستوى الدافعية لدى الأفراد مما يؤثر في الاتجاهات والأداء اللاحق للأفراد.

مستوى الجماعة : من الممكن أن يتأثر الأداء الفردي والتنظيمي بالعلاقات داخل الجماعات وبينها وبين بعضها كما سنعرض لذلك في الفصول اللاحقة من هذا الكتاب، فهناك عدد من العوامل الجماعية تعتبر عناصر فاعلة للضغط تشمل : عدم التحديد الدقيق للأدوار فيما يتعلق بمن يؤدي ماذا ومتى، ونشاطات الجماعة التي تولد الضغائن بين الأفراد، ومحدودية فرص المشاركة والدعم، والصراع داخل الجماعة ومع الجماعات الأخرى وعدم الاتفاق حول قيادة الجماعة^{١١}.

المستوى الفردي : تعد كثير من العوامل المذكورة سابقا مصادر للضغط على المستوى الفردي فهل سمعت بعض هذه التساؤلات : كيف يمكنني أداء عملي، إذا لم أكن مدركا تماما لما هو متوقع مني؟ وأن أصدر أمرا لأحد العاملين معي لينقذه رئيسي، وإذا عملت بجهد، فما أقل ما أجد من تقدير ومكافأة... ولما شابهها مما يدور على السنة الأفراد؟

المصادر الفردية لضغط العمل :

تختلف مصادر الضغط الفردية في نموذجنا بوضوح عن تلك المصادر الملزمة للوظيفة أو شخصية الفرد. وهي في الواقع، عوامل في حياة الفرد يمكن أن تولد الضغط.

فكما يبين جدول (٧ - ٤)، قد تسبب الأحداث التي تؤثر في أسرة الفرد وعاداته الاجتماعية وحياته الخاصة، ارتفاع مستوى الضغط إلى حد يتجاوز المقياس العادي للتوافق^{١٢}. ويعكس مقياس تقدير التوافق الاجتماعي أعمال هولمز وراهمي (Holmes and Rahe)^{١٣}، حيث يطلب من الأفراد المستخدمين للقياس أن يحددوا الأحداث التي وقعت في حياتهم خلال الاثنى عشر شهرا الأخيرة، ومن ثم يتم تحديد وزن لكل حدث أو واقعة وفق وحدات التغيير التي حدثت في حياة الفرد، والتي تتراوح بين ١١ و ١٠٠.

يشير هولمز وراهمي إلى أن الأفراد الذين يبلغ عدد وحدات التغيير في حياتهم أقل من ١٥٠ نقطة سيكونون في حالة صحية جيدة، بوجه عام، في العام الذي يلي. أما إذا تجاوز مجموع الوحدات مستوى ١٥٠ وأقل من ٢٠٠، فهناك احتمال يصل إلى ٥٠% بإصابة أحدهم بمرض خطير في العام الذي يلي. فيما تبلغ نسبة إصابة بعض الأشخاص الذين يتجاوز مجموع عدد وحداتهم الثلاثمائة بأمراض خطيرة ٧٠%.

لم تكن الشواهد المؤيدة لأعمال هولمز وراهمي - وفيرة^{١٤}، فالأسباب عديدة ومتنوعة إلا أن تغير الحياة، نفسها وبذاتها، لا يمكن أن يوضح طبيعة الضغط بصورة كاملة. وثمة سبب آخر أكثر أهمية يتمثل في أن العوامل الباعثة للضغط تختلف من شخص لآخر، فكلنا يعرف أناسا تنهار أعصابهم عند ظهور العلامات الأولى للضغط وآخرين يبدون أكثر تماسكا ونشاطا في الظروف الضاغطة.

جدول ٧ - ٤ مقياس تقدير التوافق الاجتماعي

| متوسط التقدير | أحداث الحياة |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١٠٠ | ١ - وفاة الزوج |
| ٧٣ | ٢ - الطلاق |
| ٦٥ | ٣ - الانفصال |
| ٦٣ | ٤ - السجن أو الاعتقال |
| ٦٣ | ٥ - وفاة أحد أفراد الأسرة المقربين |
| ٥٢ | ٦ - الإصابة الخطيرة أو المرض |
| ٥٠ | ٧ - الزواج |
| ٤٧ | ٨ - الفصل من العمل |
| ٤٥ | ٩ - تسوية الخلافات الزوجية |
| ٤٥ | ١٠ - التقاعد عن العمل |
| ٤٤ | ١١ - تغيير جوهري في صحة أو سلوك أحد أفراد الأسرة |
| ٤٠ | ١٢ - الحمل |
| ٣٩ | ١٣ - صعوبات جنسية |
| ٣٩ | ١٤ - وصول فرد جديد للأسرة (بميلاد طفل جديد أو تبني واحد أو مجيء أحد المسنين للعيش مع الأسرة). |
| ٣٩ | ١٥ - تغييرات جوهريّة في مجال العمل (الدمج، إعادة التنظيم أو الإفلاس ... الخ) |
| ٣٨ | ١٦ - تغييرات جوهريّة في الحالة المادية (تدهور أو تحسن عن المعتاد) |
| ٣٧ | ١٧ - وفاة صديق حميم |
| ٣٦ | ١٨ - الانتقال إلى مجال عمل يختلف عن سابقه |
| ٣٥ | ١٩ - تغيير جوهري في عدد نقاط الخلاف مع الزوج (بالزيادة أو النقصان لأقل من المعدل العادي حول تربية الأولاد والعادات الشخصية ... الخ) |
| ٣١ | ٢٠ - أخذ رهن أو قرض لشراء احتياجي أساسي (منزل أو مشروع ... الخ) |
| ٣٠ | ٢١ - حجز الرهن أو القرض |
| ٢٩ | ٢٢ - تغييرات جوهريّة في مسئوليات العمل (الترقية، تخفيض الدرجة، النقل) |
| ٢٩ | ٢٣ - مغادرة الابن أو الابنة منزل الأسرة (مثل الزواج، الالتحاق بالجامعة ... الخ) |
| ٢٩ | ٢٤ - مشكلات مع الأصهار |
| ٢٨ | ٢٥ - الإنجاز المتميز |
| ٢٦ | ٢٦ - التحاق الزوجية بعمل أو توقفها عنه . |
| ٢٦ | ٢٧ - الانتظام أو الانقطاع عن الدراسة (بداية مرحلة دراسية أو التوقف عنها) . |
| ٢٥ | ٢٨ - تغيير جوهري في ظروف الحياة (تشيد منزل جديد، ترميم، تلف المنزل أو تدهور المنطقة المجاورة). |
| ٢٤ | ٢٩ - تعديل العادات الشخصية (المظهر، السلوك، الارتباطات ... الخ) |
| ٢٣ | ٣٠ - متاعب أو مشكلات مع الرئيس المباشر . |
| ٢٠ | ٣١ - تغييرات جوهريّة في ساعات العمل أو ظروف العمل . |

تابع جدول ٧-٤

| متوسط التقدير | أحداث الحياة |
|---------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ٢٠ | ٣٢ - تغيير المسكن . |
| ٢٠ | ٣٣ - التحول إلى جامعة أو مدرسة جديدة . |
| ١٩ | ٣٤ - تغيير جوهرى فى الترفيه - نوعه أو مقداره أو كليهما . |
| ١٩ | ٣٥ - تغييرات جوهرية فى النشاطات المتعلقة بالكنيسة . |
| ١٨ | ٣٦ - تغييرات جوهرية فى النشاطات الاجتماعية (الأندية ، الرقص ، السينما ، الزيارات ... الخ) |
| ١٧ | ٣٧ - أخذ قرض أو رهن لشراء احتياجات بسيطة (مثل سيارة ، تلفزيون ، مبرد ... الخ) |
| ١٦ | ٣٨ - تغيير جذرى فى عادات النوم (نوم أقل .. أكثر .. متى ..) تغيير موعد النوم |
| | ٣٩ - تغيير جوهرى فى العادات الغذائية (تناول طعام أكثر أو أقل ، أو تناول وجبات فى ساعات مختلفة عن المعتاد ، أو الجو الذى يتم فيه تناول الطعام) . |
| ١٥ | ٤٠ - تغيير جوهرى فى عدد مرات اللقاء الأسرى (أكثر أو أقل من المعتاد) |
| ١٥ | ٤١ - الإجازات |
| ١٣ | ٤٢ - أعياد الميلاد . |
| ١٢ | ٤٣ - مخالفات القانون البسيطة (مخالفات المرور ، عبور المشاة فى المنوع إزعاج الأمن ...). |
| ١١ | |

السلوك في المنظمات الضغط ونوبات العمل

لنفترض وضعاً يكون فيه الزوج والزوجة - لهما طفل أو طفلان - عاملين. ولنفترض أن الزوجة تعمل نهاراً فيما يعمل الزوج مساءً أو العكس. مثل هذا الوضع يبدو مؤكداً لأحداث الضغط والتوتر. ومع ذلك فهناك أكثر من مليون أسرة تقل أعمار أطفالها عن ١٤ سنة تعيش وضعاً كهذا حسب ما أوردته مجلة وول ستريت (WSJ).

من الواضح أن يزيد انتشار مثل هذا الوضع نتيجة لدخول عدد أكبر من الأمهات مجال العمل - ففي عام ١٩٨٣ كان هناك ٥٧٪ من النساء المتزوجات ولهن أطفال من جميع النساء الأمريكيات يعملن في وظائف، فيما كانت نسبتهن ٤٢٪ قبل عشر سنوات من عام ١٩٨٣. كما انتشر العمل الليلي خاصة في مجال الحاسب الآلي والرعاية الطبية وقطاعات الخدمات الصناعية الأخرى. وقد يكون العمل في نوبات مختلفة من قبل الأسر التي يعمل فيها الأب والأم ناتجا عن التفضيل المهني، أو قصر مدة الخدمة، أو الحاجة للعلاوة التي ترتبط بالعمل المسائي بوجه عام.

أوردت مجلة وول ستريت شواهد تفيد بأن هناك أكثر من ١٧٪ من الأزواج الذين يعملون في نوبات مختلفة تتداخل ساعات العمل فيها لساعتين أو أكثر. وبما أن هؤلاء الأزواج نادراً ما يلتقون سوياً بالمنزل فإنهم أشبه بالسفن التي تمر ليلاً.... يعيشان حياتين متوازيتين ويرعيان أطفالهما كل على حدة.

لننظر في حالة تينا ويلكرسون (T. Wilkerson) على سبيل المثال، فهي أم لطفلين في سن المراهقة ظلت تعمل في نوبة المساء من الساعة الرابعة إلى الليل، لفترة اثنتي عشرة سنة كمراقب في مصنع كرايسلر للمحركات - فيما يعمل زوجها ممثلاً للنقابة، يتولى معالجة التظلمات في نفس المصنع من الخامسة صباحاً وحتى الرابعة مساءً، باستمرار لمدة ستة أيام عمل في الأسبوع. في أيام الأحد فقط «بعد عودتي من الكنيسة نلتقي لمناقشة كل الأمور المتعلقة بنا خلال الأسبوع» تقول ذلك السيدة ويلكرسون. وتضيف «إننا نحس بالسعادة للقائنا إلى درجة أننا نتكلم في نفس الوقت» وتود السيدة ويلكرسون أن تتحول للعمل في النوبة النهارية إلا أن ذلك يستلزم مضي خمسة عشر عاماً في الخدمة على الأقل، فمن المؤكد أن مثل هذه الظروف تسبب ضغطاً كبيراً لكل من يعيش فيها.

وتحاول بعض المنظمات تعيين الأزواج والزوجات في نفس نوبة العمل إلا أن ذلك يستلزم وجود مراكز لرعاية الأطفال أو «خط هاتفى دافئ» يستطيع الأطفال من خلاله التحدث إلى ذويهم أثناء العمل.

Joan S. Lublin "Couples Working Different Shifts Take On New Duties and Pressures", The Wall Street Journal, March, 8, 1984, p. 29.

ماخوذ عن :

عوامل الضغط الوسيطة :

كما أشرنا سابقاً وفي شكل (٧ - ٣)، فإن الأفراد المختلفين قد يستجيبون للضغط بطرق مختلفة عن بعضها كثيراً... فبعضهم يتكيف مع الضغط فيما يحتمله آخرون أو يتجنبونه. وتوحى مثل هذه الملاحظات بوجود عوامل وسيطة أو ناقلة للضغط وهي العوامل التي تقوم بإضعاف أو تأكيد العلاقة بين مصادر الضغط والنتيجة. وتشمل هذه العوامل العمر والجنس والحاجات والشخصية والوراثة والعادات^{١١}. ويتميز أغلب الأعمال في هذا المجال. إلى حد بعيد، بأنها قد وجهت نحو دراسة الشخصية خاصة نحو ما يسمى بنمط السلوك للشخصية (أ) ونمط السلوك للشخصية (ب).

نمط وسلوك الشخصية (أ) و (ب) :

في فترة السبعينيات اتجه اثنان من إخصائي أمراض القلب - فريدمان وروزنمان (Fredman and Rosenman) إلى الاهتمام بأمراض الأوعية الدموية^{١٢}، فقاما باستقصاء ما كتب حول أمراض القلب والشرى التاجي بحثاً عن بعض الدلالات أو المؤشرات المتعلقة بأسبابها والعلاج المحتمل لها.

اكتشف فريدمان وروزنمان أن بعض العوامل مثل ضغط الدم وزيادة نسبة الكوليسترول والعمر والوراثة لا تدل على حدوث مرض الشريان التاجي - وهى الحالة التى تكون فيها كمية الأوكسجين التى تصل إلى قلب الشخص غير كافية - بشكل قاطع . كما يعتقدان بوجود عوامل أخرى تلعب دورا أساسيا فى نشوء هذا المرض .

من خلال أبحاث أخرى شملت، وملاحظات حول، مجموعات من الناس، كشف فريدمان وروزنمان النقاب عن مجموعة من الأنماط السلوكية التى اتضح أنها مرتبطة بأمراض القلب فى الأشخاص الذين ضمتهم العينة التى قاما بدراستها وصنفا هذه الأنماط السلوكية، فى آخر الأمر، إلى نمط سلوك الشخصية (أ) والشخصية (ب) ١١ .

يتميز نمط الشخصية (أ) بوجه عام بالخصائص التالية :

١ - الإقدام والطموح والتنافس والجرأة .

٢ - يتحدث بانفعال و يستعجل الآخرين لتنفيذ مايقوله لهم .

٣ - يكافح لإنجاز أكبر عدد من المهام فى أقل وقت ممكن .

٤ - مشغول دائما بالمواعيد المقررة للإنجاز وعنده توجه عملي .

٥ - غير صبور ويكره الانتظار .

٦ - فى صراع مستمر مع الأفراد والأحداث والأشياء .

أما نمط الشخصية (ب) فليس لديه أى من هذه الأنماط السلوكية وهذا لا يعنى أن الأفراد من نمط الشخصية (ب) لا يتصفون بالتنافس والدافعية للأداء أو أنهم غير متفوقين فى أدائهم، بل من الممكن أن يكونوا كذلك . فالاختلاف الأساسى بين النمطين يكمن فى أن نمط الشخصية (أ) يسابق الزمن، بينما يعتمد الشخص من النمط (ب) الى إيقاع منتظم .

حاولت العديد من الدراسات ربط إطار نمط الشخصية (أ) والشخصية (ب) بأمراض القلب منذ ظهور أعمال فريدمان وروزنمان الرائدة فى هذا المجال ١٢ . وتزيد شواهد البحث، الذى استخدمت فيه المقابلات الشخصية الموجهة ومقاييس التقرير الذاتى على مدى فترة من الزمن، النظرية القائلة إن نمط الشخصية (أ) أكثر قابلية للتعرض لأمراض القلب من النمط (ب) . ففى دراسة امتدت لفترة ثمانى سنوات وشملت أكثر من ثلاثمائة موظف فى إحدى عشرة منظمة، على سبيل المثال، تبين أن الرجال من النمط (أ) يزيد معدل الإصابة بأمراض القلب لديهم بأكثر من الضعف عن الرجال من النمط (ب) ١٣ . كما بينت الأبحاث اللاحقة أن العمر والجنس قد يكونان من العوامل التى تحدد الأنماط السلوكية للشخصية (أ) والشخصية (ب) . وبينما يميل الرجال أكثر إلى نمط الشخصية (أ) مع تزايد أعداد النساء فى مجالات العمل الإدارى، يتوقع زيادة النمط السلوكى للشخصية (أ) لدى النساء أيضا .

وقد أسهمت أعمال فريد مان وروزن مان بقدر كبير فى معرفتنا للضغط النفسى ونتائجه وأوجه الاختلاف فى الطرق التى يتفاعل بها الناس مع الضغط . ومع ذلك فإن هذا الإطار لم يسلم من الانتقاد الذى لا يلبث أن يتزايد . ومن ضمن الانتقادات الموجهة لهذا الإطار عدم اتساق أساليب قياس الأنماط السلوكية للشخصية (أ) والشخصية (ب) (والتي تتمثل، حتى الآن، فى الملاحظات والاختبارات التحريرية والمقابلات الشخصية) ، والإفراط فى تبسيط تقسيم سلوك الأشخاص القابلين للإصابة بأمراض انسداد هذه الشرايين إلى فئتين فقط، والقلة النسبية للدراسات التى تشمل أفرادا غير البيض، والفشل فى إثبات وجود علاقة سببية بين السمات السلوكية وأمراض القلب . وبالرغم من صحة هذه الانتقادات، إلا أنها لا يجب أن تقلل من أثر وأهمية هذا العمل . فكثير من الخصائص الرئيسية لنمط الشخصية (أ) ترتبط بوظائف المديرين التى تتميز، فى الغالب، بالإقدام والتنافس الحاد والنشاط والاهتمام بعامل الوقت .

عواقب ضغط العمل :

بالرغم من التباين الكبير فى الطرق التى يتعامل بها الأفراد المختلفون مع الضغط، إلا أن أغلب الأبحاث حول عواقب الضغط قد ركزت على آثاره السلبية . هناك طرق عديدة لتصنيف النتائج السلبية للضغط، إلا أننا سنتناول ثلاثا منها فقط لأغراض هذا الكتاب، وهى : العواقب السلوكية، والنفسية، والتنظيمية .

العواقب السلوكية :

حينما يتجاوز الضغط المستويات العادية أو المألوفة، تظهر ردود فعل سلوكية عديدة تشمل القلق، والنزعة العدوانية، واللامبالاة، والملل، والاكتئاب، والارهاق، والسلوك المنفر، والتوتر العصبي^{١١}. ومن الممكن أن تحدث أسباب أخرى هذه الأنماط السلوكية أيضا إلا أن الضغط النفسي يتصدر الأسباب العديدة لهذه الأنماط.

هناك نمطان سلوكيان يرتبطان بالضغط أثارا اهتماما متزايدا في الأوساط الأكاديمية والإدارية هما إدمان الكحول والمخدرات. فإدمان الكحول مرض يرتبط بتناول كميات كبيرة من المسكرات تنهك صحة الإنسان، وتضعف نشاطه في مجال عمله. ويمكن معرفة هذا المرض من ملاحظة المدير لعدة أعراض مثل البطء في العمل، والتغيب المتكرر، وسوء التقدير، أو سوء الحكم على الأمور، والمظهر المزرى، والتوتر العصبي، والشكوى المتكررة من المرض^{١٢}.

من الممكن أن تكون التكاليف المرتبطة بالإدمان بالنسبة للمنظمات كبيرة من حيث الانتاجية المهدرة. وقد قدرت بعض الشركات، مثل (AT and T) وروكول إنترناشيونال (Rockwell Int.)، أن إدمان المسكرات بين العاملين فيها يكلفها ملايين الدولارات سنويا ولا يقتصر الإدمان على الأمريكيين فقط بالطبع حيث يوضح استعراض الصحف والمجلات أن القلق تجاه الإدمان يمتد عبر الحدود الدولية وحتى البلدان الاشتراكية. والإدمان من الأمراض التي يمكن علاجها لحسن الحظ. وقد باشرت كثير من المنظمات نشاطات علاجية لهذا المرض تتراوح بين التفاعل بصفة غير رسمية بين العاملين والمديرين المختصين إلى إقامة مراكز علاج مزودة بالاختصاصيين.

العواقب النفسية :

يتعاضد حجم الدراسات والبحوث التي تشير إلى وجود علاقة بين الضغط النفسي والمشكلات أو الاضطرابات الصحية. وقد دفعت الأبحاث الطبية بعض الباحثين إلى القول بأن أكثر من ٥٠٪ من الأمراض تعود إلى أسباب ترتبط بالضغط النفسي^{١٣}. وبالرغم من عدم وجود نسب مئوية ثابتة أو مؤكدة، إلا أن كثيرا من المديرين يتفقون على أن المشكلات الصحية للعاملين ترتبط في الغالب، بالضغط النفسي ومن الممكن أن تؤدي إلى مشكلات تنظيمية عديدة.

أما أنواع الاضطرابات العضوية التي يبدو أنها ترتبط بالضغط فعديدة ومتنوعة. فقد تظهر في شكل اختلالات بسيطة مثل: العرق، وجفاف الفم، ورعشات برد، وحمى، ومشكلات تظهر في شكل إحباط وقلق واكتئاب، أو عواقب أكثر خطورة مثل: ارتفاع نسبة الجلوكوز في الدم، وسرعة ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم، وأمراض شرايين القلب.

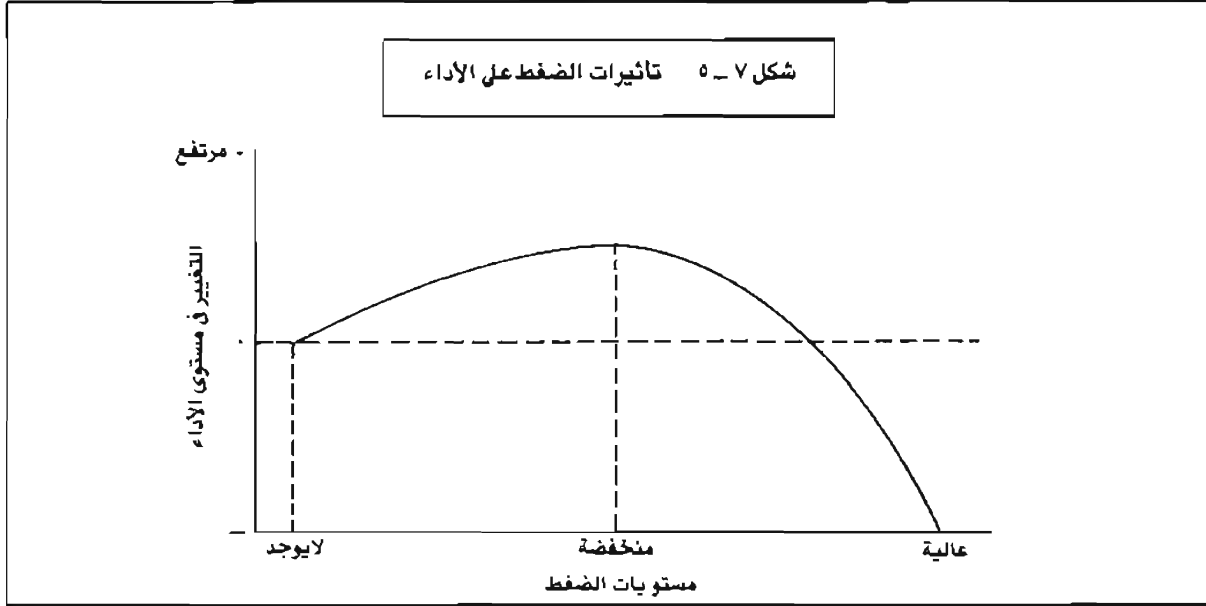
العواقب التنظيمية :

أوضحت المنشورات العلمية المختلفة أن هناك تركيزا متزايدا على التزام العاملين بأداء وظائفهم وبالمنتجات والخدمات التي يساعدون في إنتاجها أو توزيعها. وتعرض الاعلانات الدعائية العمال يناقشون موضوعات تتعلق بالتصنيع وعليهم شارات كتب عليها شعار «خلو من العيوب» أو يؤيدون الادعاءات بأن «الجودة هي المهمة رقم ١». تمثل هذه الصورة الجانب المشرق من العمل ولكن ماذا عن الجانب السلبي حينما يتعاضد الاستياء، وعدم الرضا وتحدرد درجة الولاء والالتزام. هل تتعلق أى من هذه النتائج بموضوع ضغط العمل؟

يتزايد التأييد للنظرية التي تقول: إن الضغط هو العامل الرئيسي في كثير من المشكلات التنظيمية خاصة مشكلة الأداء المنخفض ودوران العمل والتغيب.

تبدو العلاقة بين الضغط والأداء أكثر تعقيدا مما كان يتصورها الناس فيما مضى^{١٤}. فمن الممكن أن يكون للضغط أثر سلبي أو إيجابي على الأداء أو قد لا يكون له أى أثر على الإطلاق كما هو موضح بشكل (٧-٥). فحينما يكون الضغط منخفضا أو منعدما، على سبيل المثال، يحافظ العاملون على مستويات أدائهم الحالية على وجه العموم. وبذلك ينعدم النشاط أو الدافعية لأداء أكثر.

وفي مستويات الضغط المنخفضة إلى المتوسطة، يبين البحث أن الناس ينشطون أو يستحثون لتحسين مستويات أدائهم – وفي الواقع هناك مستويات ضغط معينة يمكن أن تعمل كمثير للأداء، إلا أن العامل الحاسم في هذه المسألة يتمثل في مدى الفترة الزمنية التي يستطيع الشخص أن يؤدي فيها العمل في هذه الظروف الضاغطة .



وحيثما ترتفع مستويات الضغط إلى أقصى الدرجات، يمكن أن ينخفض الأداء بصورة ملحوظة . و يحدث هذا الوضع نتيجة لتكريس الشخص قدراً من جهده وطاقته لتخفيف الضغط أكثر من توجيه جهده نحو الأداء .

وعندما يطول أمد الضغط على مستوى عال، يحس الناس بضرورة إجراء تغيير ما قبل أن يصيهم الانهيار . وقد تظهر في هذه المرحلة أنماط سلوكية سلبية مثل : الانسحاب، والغضب، والتخريب، وإدمان المسكرات، وأنماط سلوكية سلبية أخرى . وثمة نمط سلوكي آخر لتخفيف حدة الضغط يلاحظ تزايداً كثيراً يتمثل في : الغياب، أو ترك العمل . و يبين البحث حول دوران العمل والغياب وجود علاقة محدودة، ولكنها واضحة، لهذه الظواهر مع ظروف العمل الضاغطة^{٢٢} . على أن الضغط ليس السبب الوحيد للغياب ودوران العمل كما سنعرض لذلك بالتفصيل في فصل لاحق .

تبدو مسألة ما إذا كان ترك العمل مفضلاً على إدمان المسكرات أو المخدرات في أوساط الموظفين الذين يعملون في ظروف ضاغطة مسألة قابلة للنقاش . فالمسألة لا تتعلق بنوع السلوك ولكن بالأسباب الدافعة له والعلاج الممكن .

إدارة الضغوط في منظمات الأعمال :

لقد أكدنا، في كل أجزاء هذا الفصل، أن الضغط ليس بغير أو خلل في الطريقة التي تداربها المنظمات، أو في طريقة تنظيم الأفراد في المنظمة، بل هو حقيقة من حقائق الحياة . وبالرغم من تزايد البحث حول إدارة الضغوط في المنظمات، فما زال هناك الكثير الذي يتطلب مزيداً من البحث . وسيتم تلخيص ما نعرفه حول إدارة وتوجيه الضغط في هذا القسم على أننا سنركز على مجموعتين أو فئتين رئيسيتين لاستراتيجيات إدارة الضغوط هما الاستراتيجيات الفردية والاستراتيجيات التنظيمية . (انظر جدول ٧ - ٦) .

الاستراتيجيات الفردية :

يمثل الكشف الطبى الذى يجريه الطبيب مطلبا أساسيا - تقريبا - لآى برنامج لإدارة أو تخفيف وطأة الضغط إذ أن معرفة الحالة البدنية، وعادات التدخين وتناول الكحول والسجل الطبى لمرضى القلب والشرابيين، والوراثة، تساعد فى معرفة الأسباب والآثار المحتملة للضغط.

وقد تشمل النشاطات الفردية الأخرى التمارين الرياضية للتخلص من الضغط والتوتر. ومن الواضح أن انتشار اندية أو مراكز الصحة والتمارين الرياضية على مستوى القطر كله ترتبط ارتباطا وثيقا بالوعى بضرورة تخفيف تأثير الضغط. ومن الممكن أن تكون طرق الاسترخاء البسيطة حتى لو كانت فى شكل متابعة أنماط التنفس لدى الفرد - فعالة فى تخفيف وطأة الضغط. كما يمكن توجيه الضغط والتحكم فى تأثيره جزئيا بتنمية اهتمامات خارج محيط العمل مثل ممارسة الهوايات والنشاطات الخيرية (ملاحظة : حاول أحد مؤلفى هذا الكتاب تدريب أفراد فريق البيسبول الصغير لتخفيف حدة ضغط العمل إلا أن المحاولة لم تنجح).

وهناك أساليب أخرى للسيطرة على الضغط بدأت تكتسب شعبية، من ضمنها التأمل : حيث يجلس الشخص مغمضا عينيه ومصدرا صوتا معينا (مثل التعويذة أو الدعاء) لبضع دقائق لعدة مرات كل يوم^{٢١}، وقد قيل : إن هذه الطريقة تتيح للذهن إمكانية تجاوز التجارب الضاغطة يوميا. والوصول إلى حالة ذهنية أهدأ. ومع الانتقادات الموجهة لهذا الأسلوب، فإن المؤيدين له يدعون أن اتباعه قد يؤدي إلى انخفاض معدلات الإصابة بأمراض القلب، وضغط الدم، واستهلاك الأوكسجين. وثمة أسلوب آخر نال الاستحسان وتعرض للنقد فى نفس الوقت وهو ما يسمى بالتغذية المرتدة الحيوية (Biofeedback)^{٢٢} وهو طريقة لعرض أجهزة الجسم بصورة تتركها الحواس لمعالجتها عن طريق توجيهها بالعقل الواعى - حيث يستطيع الشخص - باستخدام الحاسب الآلى المتطور وأساليب التسجيل المتطورة - إجراء تعديلات ملحوظة فى معدل ضربات قلبه، وضغط الدم، والموجات الدماغية، ويدعى المؤيدون لهذا الأسلوب أنه من الممكن أيضا تعليم الأفراد التحكم فى بعض وظائف هذه الأعضاء.

وأخيرا، يتمثل أحد الأساليب البسيطة للتحكم فى الضغط - فى الوعى الذاتى، حيث يتوقف الإنسان ليتفحص و يراجع نفسه وحياته وعمله. أما الحالات المزمنة، فمن الممكن التعامل مع الضغط بترك العمل فى المنظمة والبحث عن فرص عمل بديلة حيث تتمثل الطريقة الوحيدة للتخلص من الضغط، فى كثير من الأحيان، فى تغيير الموقف برمته.

الاستراتيجيات التنظيمية :

تتضمن المداخل التنظيمية للتعامل مع الضغط نشاطات تنظيمية عديدة. فمن الممكن - مثلا - تحديد مسببات الضغط من طريق برامج مطورة للاختيار والتعيين، حيث تركز البرامج الحالية على التوافق بين الفرد والوظيفة على أساس المستوى التعليمى والخبرة والمهارات والتدريب. وقد بدأت بعض المنظمات فى إجراء مقابلات مكثفة مع الموظفين الجدد لاكتشاف المشكلات التى قد تحدث فى العمل^{٢٣}.

وتتجه ثانى الاستراتيجيات نحو التدريب المتطور. فالى جانب تدريب الموظف على المطلوب أدائه وكيفية أدائه، تعمل بعض البرامج التدريبية على توعية الموظف بما يمكن أن يصادفه من مشكلات فى العمل.

وهناك برامج تنظيمية عديدة للسيطرة على الضغط، ركزت على إعادة تصميم الوظائف، حيث يمكن - طبقا للظروف المحيطة - إثراء الوظائف أو «تخفيض أعبائها» أو التناوب فى أدائها من قبل العاملين أو إعادة تصميمها بشكل كامل مع التركيز مثلا على النشاط الجماعى والمشاركة.

أخيرا استحدثت بعض المنظمات مثل إى بى ام (IBM)، وايكو يتابل لايف (Equitable Life) و.ب. هـ. قوودريتش (B.H. Goodrich) برامج متكاملة لمساعدة العاملين^{٢٤} توفر الخدمات الطبية والعلاجية والنصح والاستشارة والإجراءات الوقائية، وعادة ما تكون مزودة باختصاصيين مثل الأطباء والاختصاصيين النفسانيين.

توافرت كثير من المعارف حول ضغط العمل فى العشر السنوات الأخيرة. ومع ذلك فهناك حاجة لمعرفة المزيد قبل أن يتمكن من معرفة أسباب وأثار الضغط وتحديد أفضل الطرق لعلاجيه ولكن وجود الضغوط فى قائمة الاهتمامات الرئيسية للإدارة يعتبر فى حد ذاته علامة إيجابية.

جدول ٧ - ٦ استراتيجيات التعامل مع الضغط

| الاستراتيجيات التنظيمية | الاستراتيجيات الفردية |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>تعديل وتنقيح أساليب الاختيار والتوظيف</p> <p>برامج تدريبية حديثة</p> <p>إعادة تصميم الوظائف</p> <p>برامج مساعدة العاملين</p> | <p>الكشف الطبى</p> <p>التمارين الرياضية</p> <p>الراحة والاسترخاء</p> <p>اهتمامات خارجية</p> <p>التأمل</p> <p>الوعى الذاتى</p> <p>فرض عمل بديلة</p> |

السلوك في المنظمات برامج مساعدة العاملين

إن مشكلات الإدمان ليست جديدة على الشركات الأمريكية حيث كانت ردود فعل الإدارة تجاهها، فيما مضى، تتراوح بين الإهمال والفصل من الخدمة. وقد بدأت المنظمات حديثاً، بتوفير المساعدة لمن يقرروا يعترف طوعاً من العاملين بالمشكلة التي يعاني منها، حيث قامت كثير من الشركات الصناعية الكبرى بوضع برامج لمساعدة العاملين في داخل الشركة بغرض إعادة تأهيلهم. لننظر في الأمثلة التالية التي أوردتها مجلة تايم (Time):

- تم وضع العديد من هذه البرامج خلال فترة السبعينيات للعمال الذين يعانون من حالات إدمان المسكرات، ثم توسعت هذه البرامج لتشمل مدمني المخدرات. لقد كان الدافع لبرامج مساعدة العاملين اقتصادياً وإنسانياً في نفس الوقت. وتقول مستشارة المخدرات ميريام إينغبريتسون (Engelbritson) في هذا الخصوص «من الأيسر مساعدة الشخص الذي ظل يعمل لتسع سنوات في وظيفة معينة بدلاً من تعيين شخص آخر وتدريبه على العمل».
- يمثل برنامج شركة موبيل لعلاج إدمان المخدرات برنامجاً نموذجياً حيث يستطيع العاملون الذين يعانون من أي مشكلة الاتصال أو زيارة الوحدات الطبية في أي من مرافق الشركة المنتشرة في جميع بلاد العالم بغرض العلاج. كما يقوم المشرفون الذين يكتشفون وجود تصرفات غير عادية تؤثر في أداء العمل، بحث العاملين على الاتصال بأحد العاملين في مراكز مساعدة العاملين. وبعد إجراء الكشف الطبي الأولي، وعقد جلسات علاجية، يتم تحويل المريض إلى أحد المستشفيات، أو مراكز علاج الإدمان للعلاج الذي قد يستغرق ما بين أربعة إلى ستة أسابيع يمنح العامل خلالها إجازة مرضية بمرتبة كاملة، مع الاحتفاظ بسرية حالته فيما تقوم شركة التأمين الصحي بدفع تكاليف العلاج. وحالما يباشر العاملون أعمالهم. يسمح لهم بحضور جلسات علاجية مع اختصاصيين لمساعدة حالتهم بعد العلاج أثناء ساعات العمل الرسمية. ويقول الدكتور جوزيف م. كانالا (Joseph M. Cannella)، المدير الطبي لشركة موبيل في هذا الخصوص: «إننا نعنى بمعرفة أحوال العاملين وعلاجهم وإعادة تأهيلهم للعمل»، ويؤكد أن جهود الشركة في مجال إعادة تأهيل العاملين صحياً كانت ناجحة بنسب تتراوح بين ٧٠٪ و ٧٥٪.

في الوقت الذي تقوم فيه كثير من الشركات بمساعدة العاملين الحاليين على ترك عادة تعاطي المخدرات، تعمل هذه الشركات على التأكد من عدم استقطاب أو تعيين موظفين آخرين يتعاطون المخدرات - فقد تزايد عدد الشركات التي تتطلب إخضاع المتقدمين للوظائف لإجراء تحليلات مخبرية حديثة ومتطورة يمكن أن تكشف عن أي آثار للمخدرات في العينات التي يتم فحصها. فقائمة المؤسسات التي تطلب إجراء تحليلات مخبرية للمتقدمين للوظائف أشبه بالنساء لكبريات الشركات الأمريكية وأكبرها مركزاً ومقاماً لتنجو هذا المنحى، ومن بينها شركات إكسون (Exxon) و إيه بي إم (IBM) ولوكهيد وشيرسون ليمان (Shearson Lehman)، وفيدرال اكسبرس (F. Express) و يوناييتد إيرلاينز (United Airlines) وتي ديليو إيه (TWA) وهوفمان لا روش (Hofman La Roche) ونيو يورك تايمز (New York Times). وتقوم ما يعادل ربع الشركات التي أوردتها مجلة فورشن (Fortune)، الآن، بتمحيص المتقدمين للوظائف لمعرفة متعاطي المخدرات منهم، إلى جانب ٢٠٪ من هذه الشركات يتوقع أن تطبق هذا الإجراء خلال هذا العام.

موجز للمدير :

- ١ - الضغط معاناة ذاتية أو داخلية تسبب اختلالا نفسيا أو اعتلالا في البدن لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد . وعلى ذلك يكون للضغط ثلاثة عناصر رئيسية هي : المثير، والاستجابة، والتفاعل .
- ٢ - هانز سيلى (Hans Selye) من أوائل الباحثين الذين وضعوا تصورا للمراحل التى يمر بها الضغط . وقد حدد ثلاث مراحل متميزة، من خلال تركيزه بشكل أساسى على الاستجابة للضغط، وهى : التنبيه أو الانذار، والمقاومة، والانهك .
- ٣ - اشتمل النموذج المستخدم فى تناول مادة هذا الفصل على الضغط ومصادره وعوامل الضغط الوسيطة، ونتائجه أو عواقبه، وأساليب التعامل معه .
- ٤ - للضغط ثلاثة مصادر رئيسية وهى : البيئة، والمنظمة، والفرد . وتتكون عوامل الضغط فى المصادر البيئية من خارجية (مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية) وداخلية (مثل التغييرات الاستراتيجية والقلق بشأن المسائل الصحية وأمور السلامة) فى نفس الوقت .
- ٥ - من ضمن المصادر التنظيمية للضغط المستوى التنظيمى، وأنماط وتقلبات السلطة والسياسات والاجراءات، ونشاطات الجماعة والمتطلبات العامة للوظيفة .
- ٦ - تمثل تغيرات الحياة مصدرا رئيسيا للضغط على الفرد، وتتضمن تلك التغيرات الأسرة، والعادات، والموارد المالية للفرد، والحالة الصحية العامة .
- ٧ - ركز النقاش حول العوامل الوسيطة للضغط على نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب) ويتعرض نمط الشخصية (أ) الذى يتميز بالفعالية والنشاط الزائد وقلة الصبر لأمراض القلب وارتفاع ضغط الدم .
- ٨ - يمكن تقسيم النتائج التنظيمية للضغط إلى نتائج سلوكية (مثل : الاكتئاب، والإرهاق، والادمان، والتصرفات المتهورة)، ونتائج عضوية، أو مرضية (مثل ارتفاع معدل ضربات القلب وضغط الدم وأمراض القلب والشرابيين)، ونتائج تنظيمية (مثل انخفاض مستوى الأداء وزيادة معدل دوران العمل) .
- ٩ - تتعدد وتنوع الطرق التى يتكيف بها الأفراد والمنظمات مع الظروف الضاغطة، وتشمل أساليب التعامل مع الضغط استراتيجيات فردية أو شخصية (مثل : الاسترخاء أو الخلود للراحة والتأمل) واستراتيجيات تنظيمية (مثل : أساليب الاختيار، والتوظيف، والتدريب المعدلة والمنقحة وبرامج إعادة تصميم الوظائف وبرامج مساعدة العاملين) .
- ١٠ - تتمثل أهم الحقائق المكتسبة معرفتها من النقاش فى هذا الفصل فى أن الضغط كامن وملازم لمنظمات اليوم . وسيتوقف مدى تسليم المنظمات والمديرين بهذه الحقيقة والاستجابة لها جزئيا - على البحث والتطبيقات الإضافية اللاحقة .

أسئلة للمراجعة :

- ١ - هل ظاهرة الضغط جديدة أم أنها موجودة فى حياتنا منذ فترة؟ إذا كانت الاجابة هى الأخيرة، فلماذا تزايد الاهتمام بالبحث حول الضغط خلال السنوات الأخيرة فقط؟
- ٢ - ما المقصود «بالعنصر التفاعلى» فى الضغوط؟
- ٣ - ما هى الأنماط السلوكية التى تظهر فى مراحل الانذار، والمقاومة، والانهك الواردة بنموذج سيلى؟
- ٤ - بين كيف يمكن أن يضاعف مصدر البيئة الخارجى مستويات الضغط فى المنظمة .
- ٥ - من خلال تجربتك وملاحظاتك، هل تعتقد أن مستويات الضغط تتزايد لدى الفرد حينما يتقدم فى السلم الوظيفى الإدارى؟
- ٦ - كيف يمكن أن يكون العمل فى إحدى اللجان مصدرا رئيسيا للضغط؟
- ٧ - كيف تصف نمط الشخصية (ب)؟
- ٨ - ما هى العلاقة القائمة بين الضغوط التنظيمية وإدمان الكحول؟
- ٩ - ناقش العبارة التالية الصادرة من أحد المديرين إلى مرؤوسه : «إذا لم تكن تقوى على التعامل مع الضغط فى هذه الإدارة فاترك العمل فيها».
- ١٠ - ما هى مسؤوليات الأفراد والمنظمات تجاه أساليب التعامل مع الضغط؟

حالة دراسية للتحليل

الدافعية والوظائف وضغط العمل بشركة بيبسي كولا :

هل يمكن أن تصبح شركة بيبسي كولا المتحدة مكانا أفضل للعمل دون أن تفقد ميزة التفوق التي جعلتها تحقق أرباحا طائلة، كشركة تعمل في مجال الأغذية والمشروبات يبلغ رأسمالها ثمانية بلايين دولار؟ إن إدارة الشركة تعتقد ذلك. بالرغم من أن شركة بيبسي كولا تقدر السرعة في الانجاز والعناية الفائقة بمعايير الجودة التي جعلتها في موقع تنافس كبير - إلا أنها قلقة بشأن الازهاق وسط العاملين. و يقول اندرال بيرسون (Andral Pearson) رئيس الشركة : «على الأرجح أننا نستقطب أفرادا يسيبون القرحة أكثر مما يصابون بها هم».

بناء على ذلك، قررت الشركة أن إبداء شيء من الاستحسان وتوفير الدعم أو المساعدة سيكون ملاما، ولكن لا بد أن يكون ذلك في حدود معقولة حتى لا يكون ذلك على حساب معايير الجودة. و يوضح السيد بيرسون ذلك بقوله : لقد أن الأوان للتركيز على مثل هذه «المسائل الرقيقة» لأن الشركة قد نهضت مؤخرا من كبوتها المالية. فالسوق المالية (وول ستريت) أصبحت تراقب أسهمها بانتباه شديد وبدأت مكاسبها المالية تتقدم إلى مستويات قياسية.

على أن الدافع الرئيسي قد ظهر في ربيع عام ١٩٨٤، حينما أبرز استقصاء أن أجريا على ٤٧٠ مسئولا كبيرا في الشركة - شواهد مزعجة عن الانغتراب. فكثير من المديرين يشكون من الاحساس بأنهم لا يعاملون كبشر، وأنهم لا يلمون بما يجري في الشركة ككل، ولا يتم إطلاعهم على مستويات أدائهم الوظيفي. ونتيجة لذلك أبلغ بيرسون كبار مديريه، في اجتماع كبير بجزر البهاما، بضرورة توفير معلومات مرتدة للمرؤوسين وإظهار «اهتمام حقيقي» بهم.

على الرغم من أن الشركة لا تدعى أنها اتخذت خطوات كبيرة في هذا الشأن منذ ذلك الوقت، إلا أنها بدأت في تجريب وضع تنظيمي وصف بأنه يشجع الاتجاه الفردي على الجهود والتوجهات الجماعية.

ونظرا لعدم الدقة في وصف الوظائف بالشركة، فهناك تنافس داخلي حاد حيث يحصل الأفراد على قدر كبير من المسؤولية بسرعة مما يفرض عليهم الوفاء بأهداف سنوية تتطلب قدرا كبيرا من العناية والدقة. وبذلك يحصل من يفلح في تحقيق تلك الأهداف على ترقيات سريعة إذ أن متوسط الفترة التي يقضيها الأفراد في الوظائف العليا، التي يبلغ عددها ٤٧٠ وظيفة، ١٨ شهرا فقط. وتقضى سياسة الشركة بأن يترك ٤٪ من كبار مديريها طوعا بالعمل بالشركة في كل عام، فيما يتم فصل ٤٪ أو ٥٪ منهم إضافة إلى العدد الذي يترك العمل اختياريا. فقد ترك عشرة من كبار المديرين الذين يبلغ عددهم ٢٦ والمسجلين بالتقرير السنوي لعام ١٩٨٢ بصور تقرير عام ١٩٨٣. وقد علق ميشيل لومباردو (Michael Lombardo)، أحد المستشارين بمركز إعداد القيادات الخلاقة بكارولينا الشمالية والذي كان يقوم بدراسة إدارة الشركة بطلب منها، بقوله : «من الواضح أن هذا النوع من أنواع الحركة العنيفة وعدم الاستمرارية يزعزع استقرار الوضع».

و ينفذ دوران العمل أيضا شكوى مديري شركة بيبسي كولا، من أن التركيز الأساسي ينصب على النتائج قصيرة المدى. (فيما تصر الإدارة العليا أن الوضع خلاف ذلك). و يقول بيتر طومسون (Peter Thompson)، أحد موظفي التسويق السابقين في الشركة والذي يعمل حاليا مديرا للعمليات في مؤسسة بادينغتون، «هناك لعبة ذكية تجري في شركة بيبسي - فأسلوب الإدارة يتجه إلى تحقيق أعمال كبيرة في وقت قصير، على أنه من الصعوبة بمكان إنجاز أعمال طويلة المدى بهذه الطريقة». ومع ذلك، فهو يعتقد أن هناك تحولات تجري في الشركة حيث يقول : «لقد أدركت الشركة الآن أن الناس في حاجة إلى البقاء لفترة أطول في الوظائف التي يعملون بها. وأعتقد أنهم أقروا بضرورة تنمية العاملين في الشركة وتطويع أعمالهم ونشاطاتهم بمعدل أبطأ مما كان».

ما زالت بيبسيكو، من ناحية ثانية، بعيدة عن تحقيق هدفها بأن تصبح شركة «المسار المهنى» بحيث يبدأ الموظفون حياتهم العملية بها ويستمررون فيها حتى التقاعد. فالوعد بالتقدم السريع فيها يجذب أفرادا طموحين ويتمتعون بروح المبادرة والنشاط من الشركات الأخرى، وكليات إدارة الأعمال المرموقة إلا أن قليلا منهم يبقون لفترة طويلة.

و يقول كريس أرمسترونغ (C. Armstrong)، أحد المديرين السابقين لشركة بيبسي و يشغل وظيفة نائب الرئيس للتخطيط الاستراتيجي بشركة هيرتس إحدى الشركات الفرعية لمؤسسة آر سي ايه (RCA)، «يقولون : إن هناك فرصا وظيفية ممتازة وعديدة بشركة بيبسي إلا أن فرص التقدم الوظيفي محدودة جدا فيها».

من خلال نظام شركة بيبسي الذي يحث الناس على العمل في الوظائف وتركها «تستطيع أن تعد عاملين متميزين، ولكنك تكره بعضا منهم على ترك الشركة دونما حاجة لذلك» هكذا يقول مايكل جوردن (M. Jordan)، مدير فرع فريتو لى التابع للشركة. و يضيف «سيكون هناك دائما أناس يتركون العمل بالشركة سعيا إلى وظائف أفضل إلا أننا نميل إلى الاحتفاظ بمن لا يترك الشركة ليصبح رئيسا لشركة أخرى».

تحاول شركة بيبسيكو، إلى هذا الحد، إقناع عاملها الذين يحققون إنجازات جذرية بأنها تهتم وتعنى بهم إلى جانب عناصرها البارزة التي تدفع العمل بالشركة إلى الأمام. وسنحاول أن نعلم مثل هؤلاء العاملين بمسارات مستقبلهم الوظيفي الذي يتيح لهم التقدم والترقى، وقصر التغييرات الوظيفية على الوظائف التي تستدعي الحاجة إلى ذلك. بالإضافة إلى ذلك، تتجه الشركة إلى التركيز على قيمة التعلم والتدريب، وهي النشاطات الإدارية التي لا تكافأ في الوقت الحاضر. أما في المستقبل، فستتم الترقيات وتحديد الأجور، جزئيا، على أساس مدى نجاح أى مدير في تنمية وتطو ير المرؤوسين.

تأمل بيبسيكو، حسب رأى روجر كينج مدير شؤون العاملين بالشركة، أن تحقق كل ذلك دون إلحاق المديرين بدورات تدريبية في مختبرات الحساسية، حيث يقول: «هناك كم هائل من الحلقات التدريبية التي (تغمس) الناس فيها ليعودوا خلوا من كل شائبة وهذا ما اسميه (بنظرية حوض الاستحمام للتدريب)». على أن المتدربين يعودون إلى حالتهم الأولى قبل التدريب، بعد مرور ساعتين فقط. ولذلك لم ينجح هذا الأسلوب التدريبي لعدم امكانية نقل ما اكتسبته من معارف في مجال التدريب إلى محيط العمل».

بدلا من هذا التدريب يفضل كينج إجراء تعديلات في مجال العمل، وأن كانت هذه التغييرات طفيفة، إلا أنها قد تؤدي إلى تعديل الاتجاهات والسلوك في محيط العمل. ففيما مضى كانت توزع شيكات المكافآت، مثلا، مع المصافحة و بضع كلمات تشجيعية، أما الآن، فيقوم المشرف بمراجعة الأداء و يحاول توضيح العوامل التي تحدد مقدار المكافأة.

ستتجه الشركة، عند النظر في علاوة الجدارة السنوية، إلى الدقة في تحديد أنماط السلوك التي يكافأ عليها العاملون حيث تم إعادة صياغة نماذج تلك العلاوات لهذا الغرض. وبدلا من الخوض في العموميات، تتناول النماذج ما يعمل به المديرون يوميا ومدى فعاليتهم في التخطيط للمدى الطويل، وما يتخذونه من تدابير لتطو ير المرؤوسين، ومدى تقدم تطو رهم الذاتي.

يقول السيد لومباردو، المستشار: «إن المعلومات المرتدة في بيبسيكو شحيحة؛ لأن الأفراد لا يبقون في وظائفهم لفترة كافية تتيح فرصة إقامة العلاقات التي تشجع على ذلك. وأن الأفراد الذين تستقطبهم الشركة لا يهتمون كثيرا بمثل هذه المسائل». ويقول في هذا الخصوص «إن الأفراد الذين يتميزون بسرعة الحركة في أداء العمل و بالإنجاز يجدون المتعة فيما يؤدونه من عمل، ولذلك فإنهم لا يخصصون جزءا من وقتهم لاعطاء وتلقى معلومات مرتدة». فالتغييرات التي تمت لا ترقى إلى أكثر من الضبط والتعديل. وإذا ما كانت هناك بعض الهفوات فهي لا تبدو واسعة الانتشار». و يقول أحد المديرين أيضا: «من الصعوبة بمكان القول بضرورة أن يكون الناس أكثر تمسكا بقواعد السلوك والالتزام، ولكن طالما أن ذلك لا يعنى مزيدا من الأعمال الكتابية الروتينية فلا اعتقد أن ذلك يشكل أى مشكلة».

وبالرغم من الشكوى حول شعور العاملين بعدم التقدير لجهودهم فإن قليلا منهم يرجحون بالتحول المفاجيء للنظام البيروقراطي أو الاتجاه الأبوى للإدارة. وفي الواقع، فإن أغلب العناصر الطموحة في بيبسيكو قد نجحت في هذا الجو المشحون حيث يقول استانلى بيتر فروند (S.P. Freund)، أحد المستشارين بالشركة التي قامت بدراسة ايه تى أند تى (AT and T) وإى بى إم (IBM) وزيروكس (xerox)، : «إنها أكثر الشركات التي عملنا بها توجها نحو الانتاج ومع ذلك، فهناك قدر كبير من الضغط». و يضيف، «لم أر أعدادا كبيرة من الناس تتعامل مع الضغط بارتياح مثلما هو الحال في بيبسيكو».

أسئلة إرشادية :

- ١ - ما هي مصادر الضغط في بيبسيكو؟
- ٢ - على افتراض أن أداء الشركة في مستوى معقول، هل تنصح بالعمل على تخفيض الضغط وفق ما ذكر أم بتوضيح ما يتوقع بالنسبة للعاملين؟
- ٣ - هل الضغط ظاهرة صحية أم سئية بالنسبة لبيبسيكو؟
- ٤ - هل تقبل العمل في هذه الشركة؟

Trish Hall; "Demanding Pepse Co. in Attempting to Make Work Nicer For Managers", The Wall Street Journal, Oct, 23, 1984, p. 33.

ماخوذة من :

Notes :

1. Muriel Dobbin, "Is the Daily Grind Wearing You Down?" *U.S. New & World Report*, March 24, 1986.
2. John M. Ivancevich and Michael T. Matteson, *Stress at Work: A Managerial Perspective* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1980).
3. Hans Selye, *The Stress of Life* (New York: McGraw-Hill, 1976), and *Stress Without Distress* (Philadelphia: Lippincott, 1974).
4. S. Parasuraman and J. A. Alutto, "Sources and Outcomes of Stress in Organizational Settings: Toward the Development of a Structural Model", *Academy of Management Journal*, June 1984, pp. 330-30, J. B. Shaw and J. H. Riskind, "Predicting Job Stress", *Journal of Applied Psychology*, May 1983, pp. 253-61.
5. J. M. Ivancevich, M. T. Matteson, and E. P. Richards III, "Who's Liable for Stress on the Job?" *Harvard Business Review*, March-April 1985, pp. 60-72.
6. See "How to Deal with Stress on the Job", *U.S. News & World Report*, March 13, 1978, pp. 80-81.
7. See R. S. Bhagat, "Effects of Stressful Life Events on Individual Performance Effectiveness and Work Adjustment Processes Within Organizational Settings", *Academy of Management Review*, October 1983, pp. 660-71; and A. B. Shostak, *Blue Collar Stressors* (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1980).
8. C. Cooper and R. Payne, *Stress at Work* (London: John Wiley, 1978); J. M. Ivancevich and J. H. Donnelly, "Relation of Organizational Structure to Job Satisfaction, Anxiety-Stress, and Performance", *Administrative Science Quarterly*, June 1975, pp. 272-80.
9. D. C. Feldman and J. M. Brett, "Coping with New Jobs: A Comparative Study of New Hires and Job Changers", *Academy of Management Journal*, June 1983, pp. 258-72.
10. Susan E. Jackson, "Participation in Decision Making as a Strategy for Reducing Job-Related Strain" *Journal of Applied Psychology*, February 1983, pp. 3-19.
11. See R. A. Cooke and D. M. Rousseau, "Stress and Strain form Family Roles and Work-Role Expectations", *Journal of Applied Psychology*, May 1984, pp. 252-60; J. H. Greenhaus and N. J. Beutell, "Sources of Conflict Between Work and Family Roles", *Academy of Management Review*, January 1985, pp. 76-88.
12. T. H. Holmes and R. H. Rahe, "Social Readjustment Rating Scale", *Journal of Psychosomatic Research*, 1967, pp. 213-18.
13. See S. M. Monroe, "Major and Minor Life Events as Predictors of Psychological Distress: Further Issues and Findings", *Journal of Behavioral Medicine*, June 1983, pp. 189-205; D. V. Perkins, "The Assessment of Stress Using Life Events Scales", in *Handbook of Stress*, edited by L. Goldberger and S. Breznitz (New York: Free Press, 1982), pp. 320-31.
14. See G. L. Cooper and M. J. Davidson, "The High Cost of Stress on Women Managers", *Organizational Dynamics*, Spring 1982, pp. 44-53; D. Etsion "Moderating Effect of Social Support on the Stress-Burnout Relationship.", *Journal of Applied Psychology*, November 1984, pp. 615-22; S. E. Jackson, S. Zedeck, and E. Summers, "Family Life Disruptions: Effects of Job-Induced Structural and Emotional Interference", *Academy of Management Journal*, September 1985, pp. 574-86.
15. M. Friedman, R. Rosenman, and V. Carrol, "Changes in the Serum Cholesterol and Blood-Clotting Time in Men Subject to Aychi Variation of Occupational Stress", *Circulation*, 1978, pp. 858-61.
16. See J. M. Ivancevich and M. T. Matteson, "A Type A-B Person-Work Environment Interaction Model For Examining Occupational Stress and Consequences", *Human Relations*, 1984, pp. 491-513; K. A. Matthews, "Psychological Perspectives on the Type A Behavioral Pattern", *Psychological Bulletin*, March 1982, pp. 293-323.

17. See I. Waldron, "The Coronary Prone Behavior Pattern, Blood Pressure, and Socio-Economic Studies of Women", *Journal of Psychosomatic Research*, March 1978, pp. 79-87; I. Waldron, S. Zysanski, and R. B. Shekelle, "The Coronary Prone Behavior Pattern in Employed Men Women", *Journal of Human Stress*, January 1977, pp. 2-18.
18. R. Rosenman et al., "Coronary Heart Disease in the Western Collaborative Study: A Follow-Up Experience of 4.5 Years", *Journal of Chronic Diseases*, April 1970, pp. 173-90.
19. See S. Flax, "The Executive Addict", *Fortune*, June 24, 1985, pp. 24-28; J. Gaines and J. M. Jermier, "Emotional Exhaustion in High Stress Organization", *Academy of Management Journal*, December 1983, pp. 567-86; E. P. McGuire, "Insomnia and Work", *Across the Board*, May 1984, pp. 20-28.
20. See S. H. Applebaum, "A Human Resources Counseling Model: The Alcoholic Employee", *Personnel Administrator*, August 1982, p. 35; J. Follman, *Alcoholics and Business* (New York: AMA, 1976).
21. R. R. Holt, "Occupational Stress", in *Handbook of Stress*, edited by L. Goldberger and S. Breznitz (New York: Free Press, 1982), pp. 419-44.
22. D. Gowler and K. Legge, eds., *Managerial Stress* (London: John Wiley, 1975).
23. C. Cooper and R. Payne, *Stress at Work* (London: John Wiley, 1978).
24. P. Carrington, *Freedom in Meditation* (New York: Anchor Press, 1978).
25. P. G. Zimbardo, *Psychology and Life*, 11th edition (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1985), pp. 246-47.
26. J. R. P. French and R. D. Caplan, "Organizational Stress and Individual Strain", in A. J. Morrow (ed.), *The Failure of Success* (New York: AMACOM, 1972).
27. Ivancevich and Matteson, *Stress at Work*, p. 215.

Additional References :

- BOYD, D. P., and D. E. GUMPERT. "Coping with Entrepreneurial Stress". *Harvard Business Review*, March-April 1983, pp. 44-46.
- CAREY, S. "Bell Breakup Places Stress on Employees". *The Wall Street Journal*, December 30, 1983, p. 11.
- CATHART, L., "A Four-Year Study of Executive Health Risks". *Journal of Occupational Medicine*, 1977, pp. 354-57.
- FRIEDMAN, M., and D. ULMER. *Treating Type A Behavior and Your Heart*. New York: Knopf, 1984.
- GANSTER, D. C., B. T. MAYES, W. E. SIME, and G. D. THARP. "Managing Organizational Stress: A Field Experiment". *Journal of Applied Psychology*, 1982, pp. 533-42.
- KIMBALL, C. P. "Stress and Psychosomatic Illness". *Journal of Psychosomatic Research*, 1982, pp. 63-67.
- LEVIN, D. P. "Fearing Takeover of Gulf Oil, Employees Are Showing Myriad Symptoms of Stress". *The Wall Street Journal*, February 28, 1984. p. 33.
- MCGRATH, J. E. "Stress and Behavior in Organizations". In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, edited by Marvin D. Dunnette. Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 1351-96.
- MCLEAN, A. "Job Stress and the Psychological Pressures of Change". *Personnel*, June 1976, pp. 40-49.
- PARKER, D. F., and T. DECOTIS. "Organizational Determinants of Job Stress". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, pp. 160-77.
- PINES, M. "Ma Bell and Hardy Boys". *Across the Board*, July-August 1984, pp. 37-42.
- WRICH, J. T. *Guidelines for Developing an Employee Assistance Program*. New York: American Management Association, 1982.

تأثير الجماعات والأفراد

[illegible]

السلوك داخل الجماعات

تمثل دراسة وإدارة الجماعات داخل المنظمات موضوعاً أساسياً في مجال السلوك التنظيمي . وذلك لأن أغلب النشاط اليومي للمنظمة والتفاعلات اليومية تحدث داخل الجماعات . ويتم من خلال الجماعات تحقيق كثير من الأهداف التي يسعى المديرون إلى تحقيقها .

من الممكن أيضاً أن تؤثر الجماعات على سلوكنا كثيراً . ولناخذ مثلاً، هذه الواقعة من كتاب توم وولف (Tom Wolfe) حول الرعيل الأول من رواد الفضاء الأمريكيين – أصحاب الحق :

عندما ذهب طيار اسمه قس قريسوم (Gus Grissom) إلى كوريا لأول مرة، كانت القوات الجوية تقوم بترحيل ملاحى الطائرات ف ٨٦ إلى الميدان قبل الفجر في حافلات . وكان يتعين على الطيارين الذين لم يتعرضوا للإصابة في المعارك الجوية مع طائرات الميج الوقوف داخل الحافلة . في البداية لم يصدق قريسوم ذلك ... ولم يستطع أن يتحمل ذلك من بعد – هؤلاء الجالسون فقط هم أصحاب الحق ! في صباح اليوم الثاني ، عندما هرعوا إلى الحافلات في الظلام ، كان قريسوم جالساً . توجه قريسوم شمالاً اتجاه يالو (Yalu) في اليوم الأول واشتبك مع أحد الصبية البائسين حتى يعود مبكراً ليجد لنفسه مقعداً في الحافلة . فحتى على هذا المستوى من القتال، فإن ما يشغل بال قريسوم هو ألا يتخلف عن الآخرين^١ .

لقبول الشخص كعضو في الجماعة، يتعين عليه طاعة قواعدها، وهي ما سنتناوله لاحقاً كمعايير للجماعة . على أن المعايير، من جهة ثانية، قد تتغير بمرور الزمن .

وقد قدم استاذ تيركل (S. Turkle) في كتابه «العمل»، مثلاً، لهذا الموقف في معرض نقاش مع مضيعة جوية على النحو التالي : «يقولون إنك تستطيع أن تعرف إحدى المضيفات بالطريقة التي تتزين بها . لقد كانت شعورنا كلنا في ذلك الوقت قصيرة وكانت كل واحدة منا تقص شعرها بنفس الصورة تماماً . فإذا كانت هناك مضيفتان شقراوتان وشعرهما بنفس القصر، ومكياجهما واحد وبنفس الزى الرسمي، فإن الناس يقولون (أنكما تبدوان كأختين شقيقتين) . إننى أتعجب ... لماذا يقولون ذلك؟ (تضحك) إن غالبيتنا لا يرضين ذلك لأنهم لا يتركبون لك الحرية في اختيار الصورة التي تريد أن يكون عليها شرك بعد تقصيره، أنهم لا يريدون أن تكون لك شخصيتك المميزة والمكياج الذي تريد والثياب التي ترتدى . وفي بعض الأحيان يبلغوننا بأنه غير مسموح لنا بارتداء ملابس قصيرة ولم يكن يسمح بارتداء البنطلونات . أما الآن فإن الوضع بخلاف ذلك .

لقد كان استخدام الشعور المستعارة ممنوعاً في السابق، أما الآن فقد أصبحت هي المتبعة وأصبح مسموحاً للسيدات المهنديات استعمال الشعر المستعار والرموش والأظافر الاصطناعية . أما في السابق فقد كان ذلك لا يليق بالنساء . وحينما كانت السيدات يرتدين البنطاليل كانوا يقولون : انها ليست للسيدات . أما الآن فقد أصبح ارتداء البنطاليل بوساطة النساء شيئاً عادياً . وأصبحت خطوط الطيران تغير زى المضيفات كل عام^٢ .

سنتناول في هذا الفصل عوامل السلوك داخل الجماعات – السلوك في المجموعة – من منظور ثلاثي الأبعاد . أولاً، سيتم عرض إطار عام لدراسة السلوك داخل الجماعات . ثانياً، سيتم النظر في الأنواع المختلفة للجماعات في المنظمات .

وأخيراً، سيتم تناول أربعة جوانب رئيسية للجماعات تشمل :

- (١) الخصائص الفردية
- (٢) العوامل الموقفية
- (٣) تطور الجماعة
- (٤) ظهور الأبعاد الهيكلية للجماعة .

تكوين ودراسة الجماعات :

لدراسة الجماعات أهمية خاصة بالنسبة للعلماء السلوكيين والمديرين على السواء إذ غدت دراسة الجماعات بالنسبة للعلماء السلوكيين مجالا رئيسيا للبحث المعاصر في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي والسلوك التنظيمي^٢ . ويرجع ذلك لثلاثة أسباب على الأقل، أولا : تمثل الجماعة عنصرا أساسيا في النظام الاجتماعي في أغلب الثقافات، وهي لا تمثل نقطة الارتكاز للحياة الاجتماعية فحسب بل ومصدرا هاما لتوجيه الفرد لمعرفة القيم والمعايير الاجتماعية .

ثانيا : تلعب الجماعة دورا هاما كوسيط بين الفرد والمجتمع بوجه عام إذ يستطيع الفرد أن يشبع حاجاته الاقتصادية أو الحاجات المتعلقة بالمركز أو علاقات الصداقة من خلال انتسابه للجماعة .

والخيرا فإن دراسة الجماعات وفحصها وإجراء تجارب عليها أسير من المنظمات وذلك لأنها أقل تعقيدا .

أما بالنسبة للمديرين، فإن سلوك وأداء الجماعات يوفر الوسيلة الأساسية لتحقيق أهداف المنظمة .

ولتحقيق الأهداف بفعالية يتعين على المدير الإلمام بالجوانب التالية :

١ - عملية التأثير على سلوك الجماعة في اتجاه تحقيق الأهداف .

٢ - الجو الملائم لتحقيق الحد الأقصى من التفاعل والحد الأدنى من الصراع بين أعضاء الجماعة .

٣ - الوسيلة الملائمة لإشباع حاجات الأفراد والتي قد تختلف من شخص لآخر في الجماعة الواحدة .

يرتبط كل من هذه الأسباب الداعية لدراسة الجماعات، بالأداء - الموضوع الرئيسي لهذا الكتاب - إذ من الممكن أن يسهم عدم وجود اتجاه محدد للجماعة، ووجود جو مشحون بالتوتر والقلق، والصراع المستمر في داخلها وعدم إشباع حاجة الفرد - في أداء الجماعة من عدمه . فانتشار المجموعات وارتباطها الوثيق بالأداء، إذن، أسباب كافية تجعل الجماعات داخل المنظمات موضوع بحث ودراسة من قبل العلماء السلوكيين والمديرين على السواء .

قدم المنظرون والباحثون تعريفات عديدة ومتباينة ومتداخلة للجماعات^٤ وذلك لتناول كل منهم جوانب مختلفة تتعلق بنفس الظاهرة - أي سلوك الجماعة . ولأغراض هذا الكتاب يتم تعريف الجماعة بأنها «تجمع من شخصين أو عدة أشخاص متوافقين يتفاعلون مع بعضهم بعضا بغرض أداء عمل معين لتحقيق هدف مشترك .

فالخصائص الرئيسية التي يعرضها هذا التعريف - الأهداف والتفاعل والأداء - عوامل أساسية لدراسة السلوك في المنظمات، فيفرق هذا التعريف بين الجماعة والتجمع الذي يشهد مباراة في كرة القدم أو ينتظر في موقف للحافلات مثلا، وذلك لعدم وجود أهداف وتفاعل وأداء مشترك بالنسبة للتجمع في الموقفين المذكورين .

تكوين الجماعة :

«لماذا تتكون الجماعات؟» سؤال معقد طرحه الأكاديميون والمديرون الممارسون على السواء لسنوات عديدة .

تتضمن أهم الأسباب :

(١) إنجاز المهام (٢) حل مشكلات أساسية (٣) التقارب والاندماج (نحو الآخرين) (٤) تحقيق أغراض اجتماعية ونفسية .

١ - إنجاز المهام : سبب رئيسي في وجود الجماعات الرسمية في المنظمات حيث تقوم (المنظمات) باستقطاب الأفراد في مجموعة أو مجموعات، بصفة رسمية، لإنجاز مهمة أو مهام مختارة بغرض تحقيق هدف محدد . وتتحدد هذه الجماعات ببنية أو تركيبة المنظمة في أقسام أو إدارات تشمل، على سبيل المثال، تسميات مثل التصميم الهندسي والإنتاج والصيانة والتسويق وما إلى ذلك .

٢ - جماعات حل المشكلات، وتمائل جماعات العمل، تنشئها المنظمة لبلوغ أهداف مرغوب فيها . وتتميز هذه الجماعات بأنها قد تكون مؤقتة - أي أنه يمكن حلها بعد فراغها من مهمتها - وتشمل هذه الفئة من الجماعات اللجان وفرق العمل الخاصة .

٣ - يلتقى الأفراد ويجمعون لأغراض التقارب والاندماج نحو بعضهم إذا ما كانت هناك خصائص مشتركة فيما بينهم، وإذا ما تم التفاعل والاتصال بينهم مرارا وإذا ما أحسوا بأن هذا التفاعل مفيد لهم . وقد يشكل السكرتيريون (السكرتيرات) العاملون في إدارة كبيرة، على سبيل المثال، جماعة غير رسمية بسبب قرب مكاتبهم من بعضها ولأنهم يقومون بأداء أعمال مماثلة .

وبناء على ذلك قد تكون نشاطاتهم غير رسمية كأن يتناولون وجبة الغداء مع بعضهم، أو رسمية مثل مطالبتهم الإدارة بزيادة الرواتب.

٤ - ويأتى تكوين الجماعة الاجتماعية والنفسية بسبب أن إشباع الحاجات الفردية لا يتم بصورة مناسبة إلا من خلال الجماعات. ومن أمثلة تلك الحاجات الفردية :

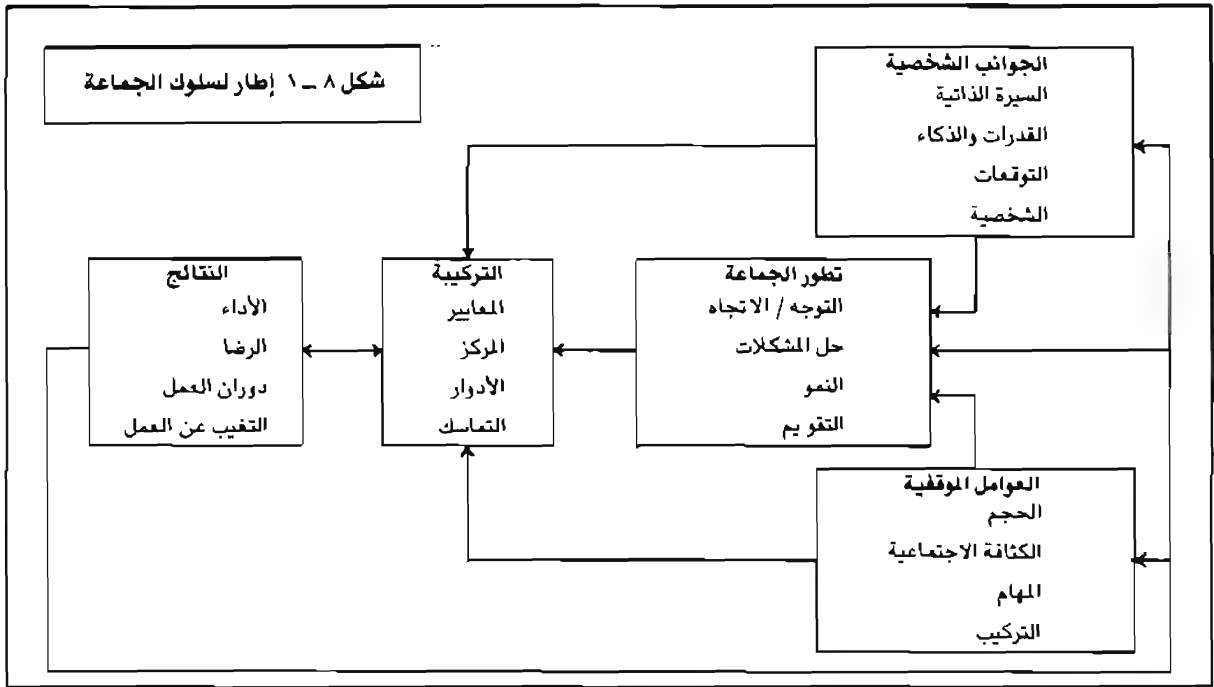
- (١) السلامة (مثل تجمع عمال الانتاج للاحتجاج لدى الإدارة حول المخاطر الصحية والسلامة في العمل).
- (٢) الأمان (مثل الاتصالات والجهود التي تقوم بها الجماعات لعرض أو حماية مصالحها عند سن تشريعات جديدة).
- (٣) الانتماء (مثل تكوين جمعيات تعنى بالنشاط الترفيهي للأفراد مع حاجة الانتماء للعاملين الآخرين).
- (٤) التقدير (مثل رغبة أحد المهندسين في الانضمام لمجموعة عمل في مشروع معين وذلك للنفوذ والمقام والمركز الذي يحس بأن هذه الجماعة تتمتع بها).
- (٥) تقدير الذات (مثل حاجة الباحث العلمى للتحويل إلى جماعة باحثين تعمل في مجال تطو ير منتج معين إذ أن انضمامه لتلك الجماعة يوفر له فرصة الابتكار والابداع).

لم يقصد بذلك وضع قائمة شاملة لكل الأسباب أو أن هذه الأسباب تجزئ عن بعضها وتمنع وجود أسباب أخرى. فالدافع الرئيسي لتكوين الجماعات وجهان: (١) أغراض تنظيمية تتعلق بتحقيق أهداف. (٢) إشباع حاجات الأفراد.

دراسة الجماعات :

يعرض الشكل (٨ - ١) إطارا لدراسة السلوك داخل الجماعات، ولا تمثل المتغيرات الواردة في الملحق كل الجوانب المحتملة للسلوك، بل فقط تلك الجوانب التي قام العلماء السلوكيون بدراستها مرارا.

تشمل بعض الجوانب المحددة التي تؤثر على نتائج الجماعة والتي يوضحها شكل (٨ - ١) : الجوانب الشخصية والعوامل الموقفية، وتطور المجموعة والعوامل الهيكلية للجماعة، وسيتم تناول كل هذه الجوانب في أجزاء منفصلة من هذا الفصل. وكما يوضح الشكل، فهناك عوامل عديدة يمكن أن تؤثر في أداء الجماعة.



السلوك في المنظمات حاسبات أبل (Apple Computers)

تقوم الجماعات بوظائف عديدة في المنظمات . ففي شركة ابل للحاسبات تم تطوير حاسبات ماكنتوش (Macintosh) بوساطة مجموعة عمل صغيرة تم اختيار أعضائها بأشرف رئيس الشركة ستيفن جوبس (Steven Jobs) وتم تنظيمها على أساس يوفّر حرية التصرف لأعضائها حتى أن بعض العاملين قد سمو المشروع «عودة جوبس إلى أفكار الورشة» مشيرين بذلك إلى المنتجات العديدة ذات التقنية المتطورة التي ابتكرت وطورت في ورش فنية معينة . وفر جوبس الحماية لمجموعة ماكنتوش وعزلها عن المؤثرات التي تصرفها عن عملها الأساسي . والتي عادة ما تلازم الحياة التنظيمية . وكما وصف أحد أعضاء الفريق هذه المجموعة فانها «تطورت كقدرة ذهنية جماعية تماثل حفل كوكيتيل دائم . ولكن يتعامل فيه المشاركون مع شرائح السليكون وبرامج الحاسب الآلي بدلا من تناول المشروبات» .

استبقى جوبس مجموعة الماكنتوش في حالة عمل متواصل وتحد وانطلاق لا أحد يسمع عنها خلال يوم العمل . واجتماعات متكررة طول المساء . وللقضاء على الملل وتخفيف حدة الاجهاد . قضى الفريق فترات منتظمة في مناجات معزولة . حيث قام جوبس بتحفيزهم عن طريق «أقوال الرئيس جوبس» التي تراوحت بين «القرصنة أمتع من الالتحاق بالبحرية» و «الفنانون الحقيقيون ينطلقون إلى الأمام» كإشارة واضحة إلى أن المنتج لا يبقى في مرحلة التصميم إلى الأبد . وبالمقابل . استأجر الفريق لوحة إعلانات في الطريق الذي يمر فيه جوبس كتبوا عليها «الرحلة هي المكافأة» .

اشترك جوبس في كل جوانب المشروع . وهو كما وصفه أحد أعضاء الفريق «كلاعب البوكر الماهر . يعرض نفس الفكرة لخمسة أو ستة أشخاص وكأنه قد اتخذ قراره مسبقا . إلا أنه ينظر إليهم لمعرفة ردود أفعالهم تجاه الفكرة» على أن أعضاء المجموعة يعرفون أن جوبس ليس هو المسؤول عن العمل بشكل كامل وكثيرا ما يتجاهلون اتجاهه الذي يصر عليه حينما لا تروق له فكرة يطرحها الفريق . وفي أحيان أخرى يدعونه يتكلم عن أفكاره حتى النهاية كما حدث مرة بعد عودته من السيور ماركت فقد أصر على أن جهاز ماكنتوش يشبه الخياط . واحتفالا بتقديم جهاز ماكنتوش لأول مرة . طلب جوبس من أعضاء الفريق التوقيع على قالب صندوق الحاسب البلاستيكي . وبذلك أصبح هناك ٤٧ توقيعاً في كل جهاز من أجهزة الماكنتوش .

لعله من السخريّة أن يكون جهاز ماكنتوش أحد منجزات جوبس الكبرى وأخرها في الشركة التي قام بتأسيسها . ففي عام ١٩٨٢ . استقال جون اسكلي (John Sculley) من شركة البيبسي كولا ليصبح رئيسا جديدا لشركة ابل . في البداية انسجم الرجلان بصورة جيدة . إلا أن احتمال تعارض فلسفة اسكلي الادارية مع فلسفة جوبس التجارية محتوم ومؤكد . وقد كسب اسكلي المعركة باستقالة جوبس من رئاسة الشركة . في عام ١٩٨٥ .

Michael Rogers and Jannel Conant; "It Is the Apple of his Eye"; Newsweek, January, 30, 1984. pp. 54-57.

ماخوذة عن :

أنواع الجماعات :

هناك طرق عديدة تستخدم في تصنيف أنواع الجماعات الموجودة في مجتمعاتنا . ومن الممكن أن تشمل تلك النظم مجموعات بمسميات مثل الأسرة . ومجموعة الأصدقاء (الصدّاقة) والجماعات الوظيفية وجماعات العمل أو المشروع وجماعات المصلحة . أما في المنظمات . فإن الجماعات الفاعلة هي الجماعات الوظيفية وجماعات العمل أو المشروع وجماعات المصلحة . ويمكن التفريق مبدئيا بين الجماعات أيضا بتصنيفها على أساس الجماعات الرسمية والأخرى غير الرسمية . فالجماعات الرسمية هي تلك الجماعات التي تسعى بشكل أساسي إلى تحقيق أهداف المنظمة من خلال تفاعل أعضائها . أما الجماعات غير الرسمية من جهة أخرى . فهي تلك التي تظهر نتيجة لطبيعة تفاعل الأفراد . والتي قد تكون لها أهداف ترتبط أو تتوافق مع أهداف المنظمة . أو لا ترتبط ولا تتوافق معها . وغالبا ما يكون لطبيعة تركيبة المنظمة أثر كبير في تسهيل عملية التفاعل بين العاملين وبالتالي على تكون الجماعات غير الرسمية . فقد يؤدي تقسيم النشاط وتخطيط وترتيب مكان العمل وطبيعة العمليات الانتاجية والسياسات المتعلقة بالأفراد والاسلوب الاشرافي . مثلا . إلى تسهيل عملية تكوين مجموعات غير رسمية داخل المنظمة العادية .

جماعات العمل الوظيفية :

جماعات العمل الوظيفية هي الجماعات التي يحددها الهيكل التنظيمي للمنظمة بوجه عام . ومن العوامل البارزة لجماعة العمل الرسمية العلاقة بين المشرف ومرؤوسيه . فمثلا يتم تعيين رئيسة ممرضات لأحد الأجنحة بالمستشفى بوساطة مدير المستشفى لتكون مسئولة عن العناية بالمرضى من خلال توضيح توجيهات الأطباء للمرؤوسين (الممرضات) . ولتسهيل أداء هذه المهمة ، تتولى رئيسة الممرضات الاشراف على مجموعة من الممرضات العاملات المرخص لهن ، ومساعدات التمريض ، فيما تقوم المستشفى بتحديد الأهداف والتفاعلات والتكامل في العمليات ومستويات الأداء . وعادة ما يتم تصنيف الجماعات الوظيفية كجماعات تنظيمية رسمية .

جماعات المهام أو المشروعات :

حينما يتم اختيار جماعة من العاملين بصفة رسمية لانجاز مهمة معينة – لمدى قصير أو طويل – يطلق على هذه الجماعة اسم جماعة عمل أو مهمة أو مشروع . لنفرض – على سبيل المثال – أن مدير مصنع للمواد الكيماوية يرغب في التعرف على مشكلات السلامة المحتملة في المصنع . لتحقيق ذلك ، يكون المدير جماعة عمل من أربعة أشخاص تضم : مراقب الانتاج ، ومراقب الصيانة ، ومدير الادارة الهندسية ، ومهندس السلامة ، برئاسة مدير الانتاج . حدد مدير المصنع فترة ثلاثين يوما لترفع له تقريرا عن مشكلات السلامة التي يتوصلون لها . فاذا تم تحديد أو حصر أى مشكلة ، يقوم المدير بتشكيل جماعة عمل أخرى لتعمل على إزالة أسباب المشكلة المحتملة أو حلها .

لقد تم تحديد هدف جماعة العمل (تحديد مشكلات السلامة المحتملة) ، وتحديد المهمة (رفع تقرير لمدير المصنع خلال ثلاثين يوما) . يؤدي تحديد هذه النشاطات ، من قبل المدير ، إلى أن تقوم الجماعة بتبادل الرأى والتفاعل وتنظيم أعمالها لتحقيق الغرض الذي كونه من أجله . وتعتبر أغلب جماعات العمل جماعات تنظيمية رسمية أيضا .

جماعات المصلحة والصداقة :

قد يكون الأفراد جماعات للمصلحة أو الصداقة لوجود خصائص مشتركة فيما بينهم مثل العمر أو الاتجاهات السياسية أو النشاطات التروحية . ومن أمثلة هذه الجماعات ، فرق الترفيه في الشركة أو الجمعيات الخيرية المحلية ، أو مجموعة من العمال غير راضية عن ممارسات الشركة يتجمعون لتكوين جبهة متحدة ضد الادارة بشأن تلك الممارسات . تتكون مثل هذه الجماعات لتحقيق هدف مشترك قد يتوافق أو لا يتوافق مع الأهداف العامة للمنظمة . ويمكن القول ، بوجه عام ، إن هذه الجماعات غير رسمية وتظل قائمة حتى تتحقق أهدافها ، إلا أنه في الحالات التي تنشأ فيها روابط طويلة الأجل لمجموعة من العاملين (مثل الاتحادات النقابية أو جماعات المساومة والضغط) ، قد تصبح هذه المجموعات غير الرسمية مجموعات رسمية داخل إطار المنظمة (التنظيم الرسمي) .

عند النظر في علاقات الفرد داخل التنظيم ، يتضح أن المديرين والموظفين على السواء ، ينتمون للعديد من الجماعات الرسمية وغير الرسمية المختلفة والمتشابكة . فعنوية جماعات العمل الوظيفية يرسمها هيكل المنظمة ، الذي يحدد الأدوار ونمط السلوك المطلوب والرؤساء والمرؤوسين . وبعبارة أخرى ، فإن الهدف وطريقة انسياب العمل هي العوامل التي تحدد تكوين جماعات العمل الرسمية فيما يحدد الغرض الذي من أجله كونت جماعة العمل أو المشروع ، بوجه عام ، العضوية في هذه الجماعة .

من المعروف أن المنظمة لا تتحكم بصورة كاملة في عضوية وتكوين جماعات الصداقة والمصلحة ، ومع ذلك فقد تؤثر الأعمال والتصرفات الادارية (مثل عدم اهتمام الادارة بمسائل السلامة وتسريح العمال وفشلها في إشباع الحاجات الاجتماعية لدى الفرد) على أنماط الاتصال والتفاعل بين العاملين مما يؤدي إلى انضمام العاملين إلى بعضهم بصفة غير رسمية . وقد تسبب مثل تلك الجماعات – رسمية كانت أو غير رسمية – مشكلات عديدة للادارة في حالة عدم توافق أهدافها مع أهداف المنظمة .

تمت دراسة الأنواع المختلفة من الجماعات لعدة سنوات من قبل العلماء السلوكيين – وستناول في القسم الذي يلي بعض النظريات المعاصرة التي تم تطويرها بغرض دراسة سلوك وأداء الجماعة .

الابعاد الفردية :

يأتى الأفراد - أعضاء الجماعة - بخصائص معينة قد تؤثر على سلوك الجماعة . فلأنماط السلوكية للفرد والكيفية التى يتفاعل بها مع الآخرين والمهارات والقدرات التى يمتلكها أثر على ردود فعل الآخرين تجاهه وعلى التفاعلات التى تنتج عنها وبالتالى على أدائهم كجماعة فى آخر الأمر .

لدراسة تأثير الخصائص الفردية على الجماعات أهميتها بالنسبة للمديرين لأن الخصائص الفردية قد تحدد ما يمكن أن يسهم به الفرد - عضو المجموعة - فى نشاط الجماعة، وما يريد الفرد أن يسهم به فى أنشطتها ودرجة التفاعل مع الأعضاء الآخرين لتحقيق الأهداف . ومن الممكن تجميع الخصائص الفردية التى تؤثر على سلوك الجماعة فى أربع فئات رئيسية هى : الخصائص الذاتية والجسمية، والقدرات ودرجة الذكاء، والشخصية، والتوقعات .

الخصائص الذاتية والجسمية :

تدخل الخصائص الذاتية والجسمية، والتى تشمل خصائص مثل العمر والجنس والحجم، ضمن أول جوانب الخصائص التى تم بحثها من قبل الباحثين فى مجال السلوك الجماعى . ومع ذلك، لم تتوصل الأبحاث، حتى الآن إلى تحديد نمط ثابت للعلاقات بين هذه الخصائص الفردية وأداء المجموعة^٥ .

بالرغم من عدم وجود قواعد ثابتة حول الخصائص الذاتية والجسمية، إلا أنه تم اكتشاف علاقات مبدئية ينبغى على المديرين إدراكها : فقد اتضح مثلاً، أن التقدم فى السن يرتبط بزيادة نسبة التفاعل الاجتماعى والنزعة إلى قيادة الجماعة مع الاتجاه نحو عدم التقيد بمعايير الجماعة^٦ .

تشير النتائج، بوجه عام، إلى أن هناك خصائص ذاتية وجسمية معينة قد يكون لها ارتباط بنشاط الجماعة، على أنه لا توجد شواهد بأن أى من هذه الخصائص يرتبط بصورة واضحة وعلى نحو ثابت بأداء المجموعة فى مختلف المنظمات .

القدرات والذكاء :

لأعضاء المجموعة قدرات يمكن أن تستخدمها الجماعة فى تحقيق أهدافها . ولهذه القدرات أهميتها بالنسبة للمديرين حيث إنها تدل على ما يستطيع الشخص أدائه ومدى تفاعله مع أفراد الجماعة الآخرين وفعاليتيه فى العمل ضمن الجماعة . وقد أوضحت الدراسات التى تناولت العلاقة بين قدرات الفرد ومستوى ذكائه وسلوك الجماعة وأدائها - أن هناك أنماطاً ثابتة من هذه العلاقة أكثر مما للخصائص الذاتية (مع سلوك الجماعة وأدائها) .

كشفت الدراسات على وجه العموم، أن الشخص الذى يملك قدرات محدودة وأساسية تتعلق بأعمال الجماعة يتميز بأنه :

(١) أكثر حيوية وفاعلية فى نشاط الجماعة ويسهم بقدر أكبر من هذا النشاط.

(٢) أكثر تأثيراً على قرارات الجماعة وينزع إلى القيادة .

(٣) أكثر رضا عن سلوك الجماعة إذا ما تم استغلال مواهبه بطريقة فاعلة^٧ .

فيما يتعلق بالقدرات العملية والذهنية معاً، فقد اتضح أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالأداء الكلى للمجموعة، إلا أن العلاقات لم تكن قوية بشكل ثابت مما يوحي بوجود عوامل أخرى، مثل طبيعة العمل أو أسلوب القيادة، قد يكون لها تأثير فى تحديد مستوى أداء الجماعة .

السمات الشخصية :

إن الخصائص الذاتية والجسمية والقدرات ومستوى الذكاء هى العوامل التى يأتى بها الفرد الجماعة وهى التى تساعد فى تحديد طبيعة إسهامه فى نشاطها . أما السمات الشخصية، من جهة ثانية، فهى الخصائص الشخصية التى قد يكون لها تأثير كبير على الكيفية التى يتفاعل بها الفرد مع أعضاء الجماعة الآخرين .

حاول كثير من الباحثين أن يربطوا بين السمات الشخصية وأداء وسلوك الجماعة . وقد شملت السمات التي تمت دراستها :

(١) التسلط والسيطرة .

(٢) قبول الآخرين .

(٣) القلق (النفسي) .

(٤) الانبساط أو الانطواء .

(٥) الاعتماد على النفس أو الاتكال على الغير .

(٦) حب الاختلاط مع الآخرين .

وقد كشفت نتائج تلك الدراسات أن للسمات الشخصية أثرا كبيرا على عمليات الجماعة وتفاعلها، فيما أظهرت تلك النتائج أثرا محدودا للسمات الشخصية على أداء الجماعة^٨.

التوقعات :

عرف استقدل (Stogdill) التوقع بالاستعداد للتعزير . وبمعنى آخر تأثير سلوك الفرد بالطريقة التي يتوقع بها حدوث وقائع معينة .

وسنقوم هنا بالنظر في ثلاث مجموعات مختلفة من التوقعات الفاعلة في الجماعات :

١ - التوقع بأن للأفراد القدرة على أداء عمل معين بجدارة واقتدار .

٢ - ما يتوقعه الفرد بين الجماعة بما في ذلك مدى مشاركة الأعضاء الآخرين والعلاقات بين الأعضاء والمكافآت التي تقدم نظير العمل الجيد .

٣ - توقعات الجماعة حول إسهام الفرد في نشاطها والذي يؤدي في النهاية إلى تحقيق الهدف^٩ .

أما بالنسبة للمدير، فتشير نتائج الأبحاث التي تمت حول موضوع التوقعات بوضوح إلى أن التوقعات المبهمة وغير المحددة في أي من الجماعات الثلاث المذكورة قد تؤدي إلى مشكلات تتصل بالروح المعنوية للجماعة ودوران العمل وانخفاض مستوى الأداء .

يتعلق التوقع الأول بأدراك الفرد لدى قدرته على أداء عمل ما بجدارة واقتدار . فإذا ما أراد الفرد القيام بالعمل، فمن الممكن أن يؤدي المزيج المناسب من التوجيه والاستقلالية والتغذية المرتدة إلى توضيح معالم أو حدود الوظيفة، بحيث يستطيع الفرد العمل في اتجاه تحقيق الهدف . فقد يحس المحاسب حديث التخرج، الذي تم ضمه لمجموعة مراجعين في شركة للمراجعة - مثلاً - بالثقة في معرفته بالجوانب النظرية في المراجعة، لكنه غير واثق من قدرته على تطبيقها في مواقف حقيقية . وعليه، يستطيع رئيس الفريق معاونته في توضيح توقعاته من خلال إرشاده في القيام ببعض أعمال المراجعة الأولية، وإعطائه قدرا من الاستقلالية في أداء بعض المهام البسيطة، وتوفير معلومات مرتدة حول مستوى أدائه للعمل المنجز . يستطيع المحاسب الجديد، من خلال هذا التمرين، أن يستوعب توقعاته حول كفاءته في أداء الوظيفة بصورة مريحة يرتبط التعلم فيها بالتجربة العملية .

من الممكن توضيح توقعات الجماعة والفرد تجاه بعضهما بواسطة المدير، عن طريق استخدام اللوائح والإجراءات والسياسات المقررة . ومن الدراسات المشوقة التي تمت حول توقعات الفرد تلك التي قامت بها إحدى شركات التأمين التي استخدمت كتيباً جديداً لاستقطاب الأفراد، يحتوي على المزايا والمشكلات وحالات الاحباط التي يصادفها وكلاء التأمين أثناء تادية أعمالهم^{١٠} .

كشفت نتائج الدراسة أن عدد الوكلاء الذين تم استقطابهم عن طريق الكتيب «الواقعي» الجديد مساو لعدد الذين تم استقطابهم عن طريق استخدام الكتيب القديم (البيع الصعب) . إلا أن نسبة الوكلاء الجدد الذين بقوا بالوظيفة، بعد مرور فترة ستة أشهر، كانت أعلى من نسبة الوكلاء السابقين . وبالرغم من أنه لا يمكن القول بأن سبب الزيادة في عدد الوكلاء الباقين في الوظيفة هو استخدام الكتيب الجديد، إلا أنه من الممكن أن يكون له أثر في ذلك .

فالخصائص الفردية، إذن، جوانب هامة ينبغي على المدير النظر فيها لمعرفة أداء أعضاء الجماعة فرادى، وأداء الجماعة ككل، على الرغم من أن البحث في هذا المجال قد كشف عن عدم وجود علاقة قوية بين الخصائص الفردية وأداء الجماعة .

العوامل الموقفية :

يمكن للمنظمة أن تؤثر في بعض العوامل التي تؤثر على السلوك داخل الجماعات، أى أن المنظمة تستطيع أن توفر ظروفًا معينة تعمل فيها الجماعة، تشمل الحجم والكثافة الاجتماعية (Social Density) وطبيعة المهمة وتركيب الجماعة.

حجم الجماعة :

عند تكوين جماعات لانجاز مهمة ما (مثل فريق العمل الذي كونه لدراسة مشكلات السلامة في مصنع الكيماويات والذي عرضنا له سابقاً)، فإن أول ما يواجهه المدير هو اتخاذ قرار مبدئي حول حجم الجماعة.

وقد أظهرت الدراسات حول الحجم، على وجه العموم، الآتي :

١ - يظهر في الجماعات الصغيرة (المكونة من شخصين إلى أربعة أشخاص) قدر أكبر من التوتر، والاتفاق والتماس الآراء فيما يقل التوتر في الجماعات الكبيرة وتنطلق فيها المعلومات وتتوافر بقدر أكبر. كما قيل إنه يتعين على كل فرد في الجماعة الصغيرة مساهمة بعضهم، فيما يتجه أعضاء الجماعات الكبيرة إلى إبداء آرائهم بصورة مباشرة.

٢ - يصعب في الجماعات المكونة من عدد زوجي الحصول على أغلبية مما يحدث حالة من التوتر المتزايد.

٣ - أظهر أعضاء الجماعات الصغيرة مستوى من الرضا أعلى من أعضاء الجماعات الكبيرة. ويرجع ذلك فيما يبدو إلى أن لأعضاء الجماعات الصغيرة فرصة أكبر للتحرر من القيود النفسية.

٤ - يبدو أن العلاقة بين حجم الجماعة والأداء لم تتحدد بشكل قاطع وقد تعتمد أكثر على نوع العمل الذي يؤدي.

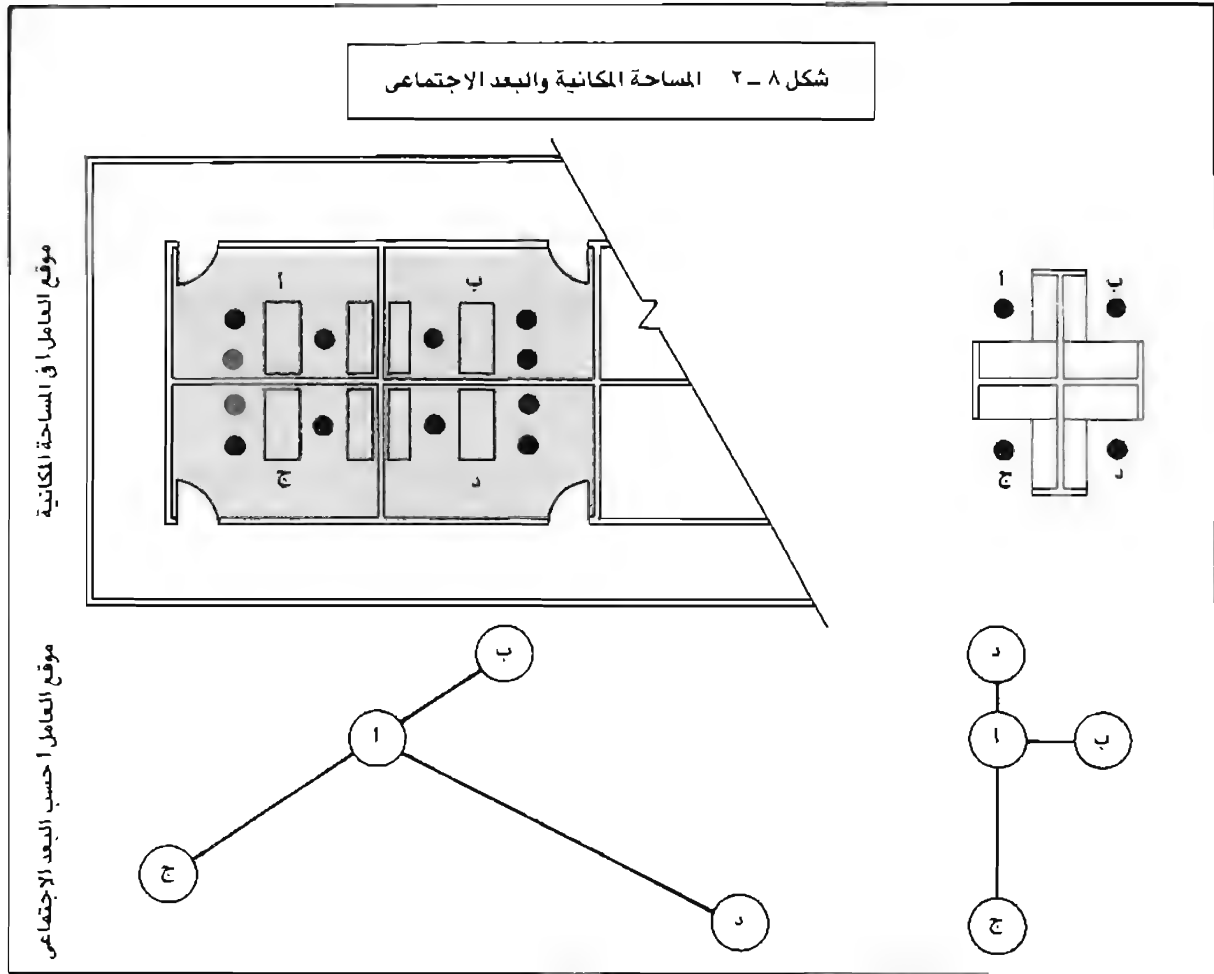
٥ - اتضح أن نسبة التغيب عن العمل ودوران العمل تزيد كلما كبر حجم المجموعة خاصة بالنسبة للعامل ذوي الياقات الزرقاء. ويبدو أن كبر حجم الجماعة يؤدي إلى درجة عالية من التخصص الوظيفي وإلى نظام اتصال ضعيف يجعل من تحقيق إشباع حاجات المستوى الأعلى أمراً صعباً. أما بالنسبة للعاملين ذوي الياقات البيضاء، فإن العلاقة أقل قوة، لأنه عادة ما تتوافر لمثل هؤلاء فرص أخرى عديدة لإشباع حاجاتهم^{١١}.

بالرغم من أن الدراسات حول حجم الجماعة كانت مفيدة، إلا أنه من الواضح وجود عوامل أخرى، مثل طبيعة مهمة الجماعة، لها تأثير أكبر على سلوك أعضاء الجماعة ومستوى رضاهم. وينبغي أن يدرك المدير أن الجوانب السلبية المحتملة لكبر حجم الجماعة (مثل انخفاض درجة التفاعل ومستوى الرضا) وعليهم ألا يحاولوا في نفس الوقت تكوين أي جماعة على أساس عدد نموذجي محدد.

الكثافة الاجتماعية (Social Density) :

تمثل المواقع المادية أو المكانية لأعضاء أي جماعة عاملاً هاماً في تحديد درجة التفاعل بينهم. وينطبق ذلك، بوجه خاص، على أعضاء الجماعة الوظيفية الذين يحتلون مواقع محددة في المكاتب. وبعد ظهور الاتجاه الحالي الذي يركز على إعادة تخطيط الترتيب الداخلي للمكاتب - التحول من المكاتب المستطيلة ذات النوافذ المحدودة والأبواب المعتمدة إلى المكاتب «المفتوحة» المجزأة بفواصل ذات النوافذ العديدة، والأبواب القليلة العدد - أصبح لزاماً على المديرين الاهتمام بكيفية تحسين درجة التفاعل بين أعضاء الجماعة الواحدة.

لقد ظهرت فكرة الكثافة الاجتماعية بسبب الحاجة إلى معرفة آثار المواقع المكانية للعاملين على نحو أفضل. وتعرف الكثافة الاجتماعية بعدد أفراد الجماعة في حدود مسافات متقاربة (٥٠ قدماً مثلاً) من بعضهم بعضاً. وتفضل المسافات المتقاربة في مقابل مسافة الخط المستقيم لأنها توفر مقياساً للجهد اللازم للتفاعل المباشر بين أعضاء الجماعة. وكما هو موضح بشكل (٨-٢)، فقد يكون هناك حائط مشترك بين بعض العاملين وتكون المسافة بينهم ٨ أقدام فقط. ولكن إذا اقتضى الأمر التفاعل والاتصال المباشر فيما بينهم، استلزم ذلك أن يمشي أحدهم لمسافة ٣٠ قدماً ليصل إلى مكتب الشخص الآخر. يوضح شكل (٨-٢) أيضاً، أنه من الممكن أن يتساوى تخطيطان للمكاتب من حيث المساحة إلا أنهما يختلفان اختلافاً جذرياً من حيث توزيع مواقع العاملين فيهما (الكثافة الاجتماعية).



أظهرت أغلب الدراسات التي تمت حول الكثافة الاجتماعية أن التقارب أو «الاكتظاظ» قد يؤدي إلى نتائج مخلة^{١٢} - أي أنه من الممكن أن تعتبر الزيارة في نظر الأفراد عوامل معوقة، أو ظروف غير مريحة يمكن أن تؤدي إلى اضطراب السلوك وإثارة القلق والتوتر. ومن جهة ثانية، فإن أغلب هذه الدراسات قد أجريت في أوضاع غير تنظيمية مثل التجارب المختبرية أو مساكن الطلاب أو أحياء في مدن كبيرة مما يثير الشك حول مدى إمكانية تصميم هذه النتائج^{١٣}.

أشارت نتائج دراسات الكثافة الاجتماعية في المنظمات، بوجه عام، إلى أن التقارب الشديد (زيادة الكثافة الاجتماعية) قد أدى إلى تأثيرات إيجابية كثيرة. وهناك ثلاث نتائج جديرة بالملاحظة :

١ - اتضح - في منظمة العمل في مجال البحث والتطوير - أن درجة انسياب المعلومات الفنية تزيد بتقليل المسافة بين مواقع العاملين (المكاتب)^{١٤}.

٢ - أفادت النتائج - في منظمة تقوم بأعمال فنية أيضا - أن درجة التوتر والقلق لدى المهندسين تقل كثيرا حينما يكون المسؤولون والزعماء الذين يتفاعلون معهم في مواقع قريبة منهم^{١٥}.

٣ - أفادت النتائج عن زيادة في مقدار المعلومات المرتدة وتوافر فرص الصداقة والرضا الوظيفي لدى إخصائى تخطيط المنتج، وتطور العمل في شركة للبتترول، بسبب زيادة نسبة التقارب والاختلاط فيما بينهم في المبنى الجديد الذي انتقلت إليه الشركة^{١٦}.

تتمثل النتيجة الهامة التي تفيد المديرين من هذه الدراسات في أن طبيعة العمل الذي يؤديه أفراد الجماعة تمثل عاملاً أساسياً في فعالية الجماعة – أي أن طبيعة عمل المهندسين والباحثين وإخصائى التخطيط تقتضى التفاعل المستمر مع الآخرين حتى يستطيعوا أداء أعمالهم بصورة فعالة . ولذا يعتبر الترتيب المكانى الذى يتيح المجال للتفاعل المستمر لأعضاء الجماعة إيجابياً، وقد يساعد كثيراً على رفع مستوى الأداء الكلى .

أنواع المهام :

يتعلق أحد أساليب تصنيف مهام الجماعة بهدف المهمة أو الغرض منها .

وقد تم تحديد ثلاثة أهداف رئيسية لتصنيف المهام :

(١) مهام إنتاجية (٢) مهام البحث والتحليل (٣) مهام حل المشكلات^{١٧} .

تتطلب المهام الانتاجية أن يقدم كل فرد فى الجماعة إسهامه، ومن ثم يتم توحيد وحدات إنتاج الأفراد فى وحدة متكاملة . ومن الأعمال التى يمكن تصنيفها كمهام إنتاجية، إعداد الأغذية فى المستشفيات، والعمليات الانتاجية التى تتم فى خط التجميع بمصنع للسيارات . وتتطلب مهام البحث والتحليل أن يقوم أفراد الجماعة بمناقشة أمر ما وعلاجه وإعداد خلاصة بالنتائج التى يتوصلون إليها، ورفعها إلى الجهة المسئولة . ومن أمثلة هذا النوع من أنواع المهام لجنة ترشيح المتفوقين فى مجال التدريس . أما مهام حل المشكلات فتتطلب من أفراد الجماعة دراسة المشكلة واستنباط الحلول الممكنة واختيار أجودها كأفضل حل لتلك المشكلة . ومن أمثلة ذلك جماعة من المديرين تنظر فى إمكانية دمج الشركة مع أخرى مالياً .

لقد سبق أن تم دراسة تأثير نوع المهمة على سلوك الجماعة باستخدام تشكيلة من جماعة للنتاج، وجماعة للتباحث، وأخرى لحل المشكلات . شملت إحدى الدراسات ١٠٨ جماعات تتكون كل منها من ثلاثة أعضاء .

تم تحليل هذه الجماعات وفق ستة جوانب سلوكية شاملة هى :

(١) التوجه العمل (٢) طول فترة الاستجابة (٣) الأصالة (٤) التفاؤل (٥) جودة العرض (٦) مدى الاهتمام والمشاركة فى الموضوع .

وكشفت نتائج الدراسة عن التالى :

- ١ – تتميز الجماعات التى تضطلع بأعمال إنتاجية بتركيزها على إنجاز مهام فى حدود الزمن المقرر للإنجاز بأقل قدر من الأخطاء .
- ٢ – تتميز جماعات التباحث بدرجة عالية من الاهتمام والمشاركة فى المسألة المطروحة و باتاحة الفرصة لأعضاء الجماعة لتوضيح وشرح مواقفهم من المسألة والدفاع عنها .
- ٣ – تتميز الجماعات التى تضطلع بمهام حل المشكلات بدرجة عالية من الاستعداد للعمل والتركيز على إنجاز المهمة بدقة وتهيئة المجال لأعضاء الجماعة لعرض وتوضيح مرئياتهم والدفاع عنها .
- ٤ – يتميز قادة الجماعة التى تتولى مهام حل المشكلات بأنهم أكثر نشاطاً وحيوية و يؤثرون فى سلوك الجماعة بقدر أكبر من قادة جماعات الانتاجية والتباحث^{١٨} .

بينت الدراسات التى تمت حول درجة صعوبة المهام وأداء الجماعة، أن المهام الأكثر تعقيداً تتطلب وقتاً أطول لتصل الجماعة إلى حل لمشكلة ما، لكنها تؤدى أيضاً إلى زيادة احتمال الا يكون الحل مقبولاً لكل الأعضاء . و ينبغى ألا تدهش ولا تعد هذه النتائج غريبة حيث أثبتت التجربة أنه كلما زادت درجة صعوبة المهمة، استلزم الأمر أن تتعامل الجماعة مع معلومات غير مؤكدة وتباين فى وجهات نظر الأعضاء .

كشف البحث حول أحد أسباب صعوبة المهمة – وهو ما يتعلق بالحاجة لمعالجة المعلومات – أنه كلما زاد مقدار ودرجة التعقيد فى المعلومات المطلوبة لاتخاذ قرار جماعى، زادت أخطاء القرارات^{١٩}، وكلما استغرقت الجماعة وقتاً أطول فى نقل المعلومات ذات الصلة، زادت درجة التركيز على تفاعل الجماعة، وزاد احتمال حدوث أخطاء . ماهى، إذن، الاستراتيجية الأفضل لتقسيم العمل

حينما تكون مهام المجموعة سهلة أو صعبة؟ - هل يتم تقسيم العمل على أساس وحدات عمل مستقلة أم يتم تقسيم مسؤوليات العمل بين أعضاء الجماعة؟ يشير عدد من الدراسات في هذا المجال إلى أن المهام البسيطة نسبياً تتطلب قدراً محدوداً من التنسيق، وبذلك تكون استراتيجية تقسيم العمل هي الأكثر فاعلية، فيما تتزايد متطلبات التنسيق كلما زادت درجة صعوبة المهمة وبالتالي يصبح أسلوب العمل المشترك أكثر ملاءمة^{٢٠}.

فقد يعهد لجماعة من فنى المختبر بأحد المستشفيات، مثلاً، بمسئولية تقديم تحليل متكامل للدم لأحد المرضى. لتحقيق ذلك، يقوم رئيس الجماعة بتقسيم عينة الدم ليتولى أحد الفنيين إجراء تحليل لعدد كريات الدم الحمراء والبيضاء، ويقوم فنى ثان بتحليل عينة لمعرفة نسبة الكوليسترول، وثالث بالتحليل الميكروسكوبى وهكذا. وبعد أن ينجز كل واحد منهم مهمته، يتم تجميع كل النتائج في تقرير واحد يرفع للطبيب.

لنأخذ مهمة أكثر صعوبة، مثل مهمة فريق مراقبة رحلة للفضاء في الوكالة الأمريكية لعلوم الفضاء (NASA)، حيث تشمل مسئولية الفريق مراقبة ورصد الاتصال والعمليات التى تتم في رحلة للفضاء. وعلى الرغم من أن مهمة كل واحد من أعضاء الفريق محددة مثل الاتصالات الشفهية المباشرة أو مراقبة أجهزة النجاة. إلا أنه من اللازم تنسيق كل الأجهزة والعمليات في كل الأوقات مما يتطلب العمل المشترك وتقاسم المسؤوليات بين أفراد الفريق وأن يستمر التفاعل فيما بينهم. وهنا تظهر درجة صعوبة المهمة كأحد العوامل الرئيسية التى تحدد ضرورة تفاعل أعضاء الجماعة فيما يتعلق بالمهمة ليكون أداء المجموعة جيداً. وعليه، كلما زادت درجة صعوبة المهمة أصبح من الضروري أن يتفاعل أعضاء الجماعة لتحقيق مستوى عالٍ من الأداء.

تركيب الجماعة :

تشير الأبحاث التى تمت حول سلوك الجماعة إلى أن لنوعية الأفراد الذين يكونون الجماعة أثراً قوياً على سلوك الجماعة وأدائها. وقد صيغ مصطلح : «أثر التجميع» (Assembly Effect) للإشارة إلى التباين في سلوك الجماعة كنتيجة لاختلاف مجموعة اشخاص بصورة معينة لتكون جماعة.

حاولت العديد من الدراسات التى تناولت العلاقة بين تركيبة الجماعة وأدائها - تصنيف تركيبة الجماعات على أساس عناصر التجانس أو التنافر في الجماعة. وبناء على ذلك يتم تصنيف الجماعات وفق درجة تماثل أو اختلاف الخصائص الفردية لأعضائها (مثل الحاجات والدوافع والتوجه والشخصيات). وتظهر كل فئة نخبة مختلفة من الخصائص التى يمكن أن تفضى إلى الأداء الجماعى. فقد اتضح أن التوافق في الحاجات والدوافع في جماعة متجانسة مثلاً، يؤدي إلى فعالية الجماعة لأنه يساعد في توفير التعاون والاتصال بين أعضاء الجماعة^{٢١}. وعلى الرغم من أن التجانس يقلل من احتمالات الصراع إلا أنه قد يوجد أيضاً قدراً من التوافق أكثر من المطلوب تنتج عنه نشاطات غير منتجة. أما في الجماعات غير المتجانسة، فيساعد التباين في الخصائص الفردية في إحراز مستويات عالية من الأداء ومستوى رفيع لحل المشكلات؛ إذ أن أعضاء الجماعة ينشطون القدرات الذهنية لبعضهم بعضاً. ومع ذلك، فقد تنشأ عن عدم التجانس مواقف تتزايد فيها احتمالات الصراع بشكل كبير.

ولا يكتمل النقاش حول العلاقة بين تركيبة الجماعة وأدائها إلا بالنظر في طبيعة العمل الذى تؤديه الجماعة. وقد أشارت الدراسات التى تتصل بموضوع تركيبة الجماعة إلى أن أداء الجماعات يعتمد بدرجة كبيرة على متطلبات المهمة، التى تتحدد على أساس الطبيعة التكرارية (الروتينية) للمهمة في مقابل القرارات الصعبة وأساليب حل المشكلات. فسلوك أفراد الجماعة الذين تتماثل وتتوافق خصائصهم (أي الجماعة المتجانسة) متماثل، وأداؤهم للمهام الروتينية أكثر فاعلية فيما تقل فعالياتهم في أداء المهام المعقدة التى تتطلب تنوعاً في أساليب حل المشكلات^{٢٢}. ومن أمثلة ذلك مجموعة صياغة في مؤسسة للإدخار والتسليف، حيث تكون مهمة الصراف روتينية نسبياً، وتتطلب درجة عالية من التعاون مع الصيارفة الآخرين والعلاء وأصحاب المؤسسة. وتوقع - في مثل هذه المهمة - أن تكون الجماعة المتجانسة التركيب، (شخصيات متوافقة تتجه نحو العلاقات الودية والاجتماعية فيما بينها وقادرة على التوافق مع قواعد ومعايير المجموعة)، أكثر فاعلية.

بالمقابل، تؤدي الجماعات غير المتجانسة المهام الصعبة والتي تتطلب قدرا من الابداع والابتكار لتناول المسألة، بفعالية أكبر، فيما تقل فعالية أداء المهام الروتينية التي تتطلب قدرا كبيرا من التوافق والتنسيق^{٢٤}. لناخذ على سبيل المثال جماعة من الباحثين الكيماويين تحاول تطوير استخدامات وتطبيقات أحد المنتجات. تتطلب هذه المهمة، حسب طبيعتها ودرجة تعقيدها، تنوعا في القدرات والمعارف وأساليب الابداع التي توفرها المجموعة غير المتجانسة.

ملخص: تشمل العوامل الموقفية التي تؤثر على السلوك داخل الجماعة: حجم الجماعة، والكثافة الاجتماعية، ومهمة الجماعة، وتكون بينها. وقد أثبت البحث أنه من الممكن لأي عامل من هذه العوامل أن يؤثر في أداء الجماعة في ظروف معينة. ويتمثل أهم المفاهيم المستقاة من هذا النقاش، والذي ينبغى على المديرين تذكره، في أن نوع المهمة عامل رئيسي في تحديد مدى تأثير العوامل الأخرى على أداء ونجاح تطور الجماعة، بشكل كبير، وعلى المهمة التي تؤديها الجماعة.

مراحل تطور الجماعة :

تكتسب جماعات العمل الرسمية، في المنظمات، خصائصها الذاتية ومقدراتها الانتاجية بمرور الزمن. وحيث إن مراحل تطور الجماعات متداخلة، وتحتاج الجماعات المختلفة إلى فترات متفاوتة لتطورها، فمن الصعوبة بمكان تحديد المرحلة التي توجد فيها الجماعة في أى وقت من الأوقات. ومع ذلك، فمن اللازم أن يعرف المدير طبيعة تطور الجماعات لأن أداء المجموعة يتأثر، إلى حد بعيد، بالمرحلة التي بلغت المجموعة في تطورها.

يركز نموذج تطور الجماعات الوارد في هذا الفصل، بشكل أساسي، على جماعات العمل أو المشروع. ويفترض أن هذه الجماعات تمر، في تطورها، بأربع مراحل:

(١) التوجه (٢) حل المشكلات الداخلية (٣) النمو والانتاجية (٤) التقويم والرقابة^{٢٥}.

يحدث التوجه حينما يتم جمع الأفراد مع بعضهم لأول مرة. وتنقسم هذه المرحلة بأنماط سلوكية معينة مثل: (١) نشوء نظم للاتصال بين الأفراد (٢) نشوء العلاقات المتبادلة بين الأعضاء والتعرف عليها. (٣) التعرف على تركيبة الجماعة وأهدافها (٤) التعبير أو الإفصاح عن التوقعات (٥) قبول الأفراد لبعضهم كأعضاء في الجماعة. فمثلا حينما يجتمع أفراد جماعة عمل جديدة فإن أول تفاعل لأفرادها هو مناقشة أهداف الجماعة والتعرف على معارف وقدرات بعضهم بعضا ووضع خطة عمل للتفاعلات والنشاطات المستقبلية.

أما في المرحلة الثانية - مرحلة حل المشكلات الداخلية - فتتم مواجهة المشكلات الناشئة عن مرحلة التوجه ومحاولة وضع حلول لها. وتتميز هذه المرحلة بزيادة احتمال نشوء صراع بين الأفراد حيث يأتي الأفراد للجماعة بمشكلات ترتبط باختلاف في أحاسيسهم تجاه السلطة والنفوذ والتبعية وهيكل القيادة. وما لم يتم التصدي لهذه المشكلات وحلها بما يرضى كل فرد، فسيؤثر أداء الجماعة بصورة سلبية وقد لا تتقدم الجماعة بعد هذه المرحلة.

تتميز مرحلة النمو والانتاجية بتوجيه جهود الجماعة كلية تقريبا نحو تحقيق أهدافها، وتنسم العلاقات بين أفرادها بالتماسك المتزايد وتبادل الأفكار وتوفير المعلومات المرتدة والحصول عليها من الآخرين والبحث عن سبل لأداء العمل وتبادل الأفكار الخاصة بانجازها. كما تتميز هذه المرحلة أيضا بتوافر الشعور الطيب لدى الأفراد لكونهم جزءا من الجماعة، والانفتاح على بعضهم. وبالمستوى المرضى من الأداء في اتجاه تحقيق الهدف.

وتركز المرحلة الأخيرة - مرحلة التقويم والرقابة - على تقويم أداء الفرد والجماعة ويتم ذلك من خلال التمسك والالتزام بمعايير الجماعة ودعم التكامل بين الأعضاء وتقوية هيكل الجماعة والطرق المختلفة للمعلومات المرتدة - يعرض الشكل (٨ - ٣) ملخصا للمراحل الأربع لتطور المجموعة.

شكل ٨ - ٣ مراحل تطور الجماعة

| المرحلة | نشاط الجماعة |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التوجه | ١ - إقامة الهيكل وقواعد العمل وشبكات الاتصال . ٢ - توضيح العلاقات والاعتمادات المتبادلة بين الأعضاء . ٣ - تحديد أدوار القيادة وتوضيح علاقات السلطة والمسئولية . ٤ - وضع خطة لتحقيق الهدف . |
| حل المشكلات الداخلية | ١ - تحديد وحل مشكلة الصراع بين الأفراد . ٢ - توضيح الأسس والأهداف والعلاقات الهيكلية تفصيلياً . ٣ - توفير الجو الذى يتيح فرص المشاركة لأعضاء الجماعة . |
| النمو والانتاجية | ١ - توجيه نشاط الجماعة نحو تحقيق الهدف . ٢ - توفير نظم لتدفق البيانات والمعلومات المرتدة حول أداء المهمة . ٣ - تزايد درجة التماسك بين أعضاء الجماعة . |
| التقويم والرقابة | ١ - يتركز دور القيادة في تسهيل مهمة الجماعة والتغذية المرتدة والتقويم . ٢ - تجديد ومراجعة ودعم الأدوار والعلاقات المتبادلة بين أفراد الجماعة . ٣ - الدافعية القوية تجاه تحقيق الأهداف . |

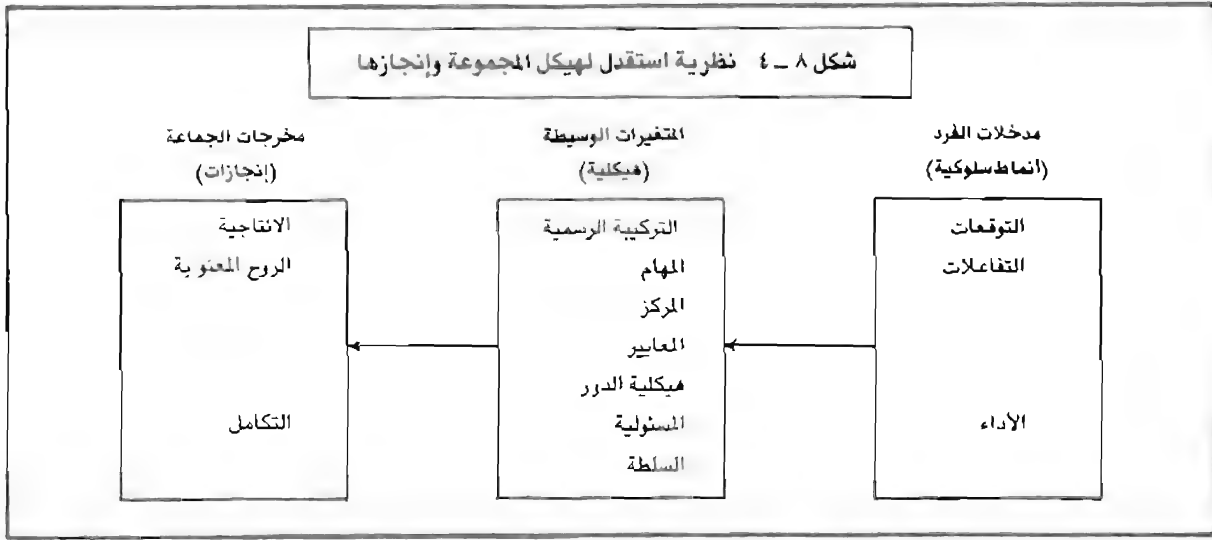
قد تدفع التغييرات التى تحدث في بنية (تشكيل) الجماعات وعملياتها إلى ارتدادها إلى المراحل الأولى . فمثلاً، قد تدفع تغييرات في قيادة الجماعة أو تشكيلها من حيث العضوية أو الموقع الجغرافى، أو المراجعة الشاملة للمهام، إلى ارتداد الجماعة من مرحلة التقويم إلى مرحلة التوجه مظلماً يتسبب عدم معالجة الصراع بين الأفراد في مرحلة النمو والانتاجية في رجوع الجماعة إلى مرحلة حل المشكلات الداخلية .

وتمثل معرفة المرحلة التى وصلت إليها الجماعة عاملاً هاماً في تحديد أفضل أسلوب للقيادة لدفع الجماعة لتحقيق أهدافها . وسيتم التعرض لموضوع ارتباط تطور الجماعة بأسلوب القيادة بالتفصيل في الفصل الحادى عشر من هذا الكتاب .

الأبعاد الهيكلية :

ينشأ داخل أى جماعة في منظمة ما شكل هيكل لهذه الجماعة بمرور فترة من الزمن . ويمكن النظر إلى ميكل الجماعة على أنه إطار أو نمط للعلاقات بين الأعضاء يساعد الجماعة في تحقيق هدفها . وكما أوضحنا بالشكل (٨ - ١)، فإن تركيب الجماعة يتأثر بالخصائص الفردية لأعضائها، والعوامل الموقفية وتطور الجماعة ومستوى أدائها السابق . سيكون لنقاشنا لتركيب الجماعة جانبان، الأول تقديم نظرى موجز لهيكل الجماعة، ويتعلق الجانب الثانى بالجوانب أو الأبعاد الهيكلية لمعايير الجماعة ومركزها وأدوارها وتماسكها .

شكل ٨ - ٤ نظرية استقذل لهيكل المجموعة وإنجازها



هيكل الجماعة ونظرية الانجاز :

عرض إطار نظري يركز على تركيب الجماعة بواسطة استقذل (Stogdill)^{١٥}. وتتعلق هذه النظرية بالأفراد الذين يشكلون الجماعة وتركيباتها الناشئة عن انتماء الأفراد لبعضهم والعمل المشترك لأفراد الجماعة ونتيجة تفاعلاتهم (شكل ٨ - ٤).

تركز النظرية على مدخلات الأفراد والمتغيرات الوسيطة وإنجاز الجماعة (Group Output) فمستويات أداء الأفراد، وتفاعلاتهم، وتوقعاتهم هي مدخلات سلوكية وهي عبارة عن خصائص أعضاء الجماعة. وتظهر تأثيرات هذه المدخلات السلوكية في شكل تركيبة الجماعة وعملياتها. وتكون النتيجة النهائية لمدخلات الأفراد، بعد التوفيق بينها عن طريق هيكل الجماعة وعملياتها، منجزات الجماعة من إنتاجية، وروح معنوية وتكامل.

أما التفاعلات - وهي من مدخلات الفرد - فهي المواقف الشخصية التي يكون فيها رد فعل أي من أعضاء الجماعة استجابة لفعل صادر من عضو آخر. ويشمل التفاعل شخصين أو أكثر، ويتكون من أفعال وردود فعل أو القيام بأفعال أو أعمال معينة. فإداء الأعمال هو استجابات تحدث كجزء من التفاعلات بين الأفراد مثل اتخاذ القرار، والاتصال، والتخطيط، والعمل في تعاون. ويعنى التوقع الاستعداد للتعزيز الذي يساعد في تحديد هدف الجماعة، وتمييز الأدوار فيها واستقرارها. وتتميز مدخلات الفرد الثلاثة هذه بارتباطها، واعتمادها على بعضها. وتحدد تركيبة المجموعة ووحدها - مثلاً - حينما يتحدد الأداء والتفاعل، حيث يوفر الأداء الوسيلة التي تعزز توقعات الفرد فيما ينتج عن اندماج التفاعل والتوقع، والهدف، والتعزيز المتبادل لمعايير الجماعة.

تظهر المتغيرات الوسيطة نتيجة لمدخلات الفرد، وتشمل كلا من التركيب الرسمي للجماعة، وترتيب الأدوار فيها. فالتركيب الرسمي هو نتاج لأنماط السلوك وتفاعل أعضاء الجماعة. ويتمخض عن ذلك، في الوقت المناسب، مواقع متميزة في الجماعة مثل المركز، والواجبات. فالمركز هو العلاقة الهرمية (المتدرجة) بين اثنين أو أكثر من أعضاء الجماعة، والتي تحدد مدى إمكانية إبداء السلوك الموجه نحو هدف الجماعة، والمداومة على هذا السلوك. وتحدد الواجبات والمهام طبيعة وحجم العمل المتوقع أن يسهم به كل عضو في الجماعة تجاه تحقيق أهدافها. وتتعلق هيكلية الدور، التي تتكون من المسؤولية، والسلطة، بنمط أو تركيب الجماعة الذي يركز على عضو الجماعة كفرد. فالمسؤولية هي نمط الأداء أو مجموع التصرفات التي يتوقع أن يظهرها العضو خلال فترة عمله. ويرتبط بالمسؤولية مفهوم السلطة الذي يتعلق بمجال أو حدود التصرفات التي يقوم بها الفرد. وقد أوضح استقذل، عند الربط بين التركيب الرسمي للجماعة، وترتيب الأدوار فيها، أنه كلما كان مركز الشخص عالياً، زاد مجال سلطته وارتبطت طبيعة المهام التي يؤديها بحجم مسؤولياته بدرجة أوثق.

و يعرف إنجاز الجماعة – من حيث الانتاجية والروح المعنوية ودرجة التماسك – بناتج تفاعل مدخلات الفرد (الأداء والتفاعلات والتوقعات)، والعوامل الوسيطة (التركيب الرسمى، وترتيب الادوار)، وتمثل الانتاجية مقدار التغيير (إيجابيا أو سلبيا) الذى أحدث فى المدخلات التى تعمل الجماعة على أساسها (أى المهمة). أما الروح المعنوية فتتعلق بتأثيرات ضوابط السلوك الذى يفضى إلى تحقيق هدف الجماعة على اتجاهات الأعضاء. وأخيرا، يتضمن التكامل الدرجة أو المدى الذى تستطيع الجماعة أن تبقى فيه على تركيبها وتفاعلاتها تحت ظروف الشدة. ويستنتج استقْدل أن تكامل الجماعة شبيه بمفهوم تماسك الجماعة (سنتناوله مؤخرا فى هذا الفصل) الذى تحدده عوامل معينة مثل الاحترام المتبادل والثقة ورضا الأعضاء عن سلوك الجماعة.

تعرضت نظرية استقْدل فى إنجاز الجماعة إلى بعض الانتقادات بسبب طبيعتها المعقدة. ومع ذلك فقد قدمت إطارا مناسباً، ليس لتوافقه مع الدراسات الحالية فحسب، بل ولفائدته بالنسبة للمديرين حيث يوفر لهم إمكانية معرفة العوامل التى تؤثر فى أداء الجماعة. من ذلك مثلا:

١ – تركيز الجماعات، بشكل كبير، على تحقيق الهدف حيث يؤدي الانجاز المتميز إلى رفعة ومكانة الجماعة بالنسبة للمجموعات الأخرى.

٢ – يعزز نجاح الجماعة فى نشاطاتها، توقعاتها فى إحراز نجاحات أكبر، وبناء على ذلك، ترتبط الروح المعنوية للجماعة باننتاجيتها. ترتفع إنتاجية الجماعة عندما يتم تحديد المهام والمراكز بوضوح وحينما يحافظ أعضاؤها فى المراكز العليا (قاداتها) على تركيبها واتجاه أهدافها. فالانتاجية، إذن، مرتبطة بالقيادة.

٤ – بما أن تركيب الجماعة يتحدد، بقدر كبير، بواسطة قيادتها، وبما أن الروح المعنوية نتاج لتركيبها، فلروح المعنوية، إذن، صلة وثيقة بالقيادة.

٥ – يسهل تكامل الجماعة حينما يكون هناك اتفاق عام بين أعضائها حول أهدافها.

٦ – يتوقف مستوى الدافعية لدى الجماعة على وضع أهداف يمكن تحقيقها، وعلى تعزيز تحقيق هذه الأهداف وتوفير حرية التصرف فيها وإيجاد الاطار الذى يمكن من العمل على تحقيق الأهداف فى انسجام وتعاون.

تمثل كثير من المصطلحات التى تناولها استقْدل – المركز والأدوار والمعايير، والانتاجية، والتكامل (التماسك) – مفاهيم هامة لدراسة الجماعات، وسيتم تناول هذه المفاهيم بالتفصيل فيما تبقى من هذا الفصل.

المعايير:

تعرف المعايير بقواعد أو مقاييس السلوك التى يضعها أعضاء الجماعة بغرض تنظيم نشاطاتها. فإذا ما سمح لأعضاء الجماعة بالتصرف والتفاعل وأداء مهمة كل منهم بالصورة التى يراها مناسبة، فستكون النتيجة تزايد الاحباط والقلق والتوتر والصراع مع انخفاض الروح المعنوية والأداء.

وبالرغم من الانتقاد الذى وجهه البعض لمعايير الجماعة باعتبارها معوقة لروح الابتكار عند الأفراد، إلا أنها توفر الأساس لفهم سلوك أعضاء الجماعة ومعرفة سبب دخولهم فى نشاط معين، فالغرض الأساسى من وضع معايير للجماعة هو وضع حدود لسلوك الأعضاء من أجل الحفاظ على الأداء الجماعى^{٢٦}. وبمعنى آخر تكفل المعايير توجيه أفعال الفرد نحو الأداء الجماعى.

وتختلف المعايير بالنسبة لأعضاء الجماعة. أولا، قد تنطبق المعايير على كل الأعضاء أو بعضهم. ويتوقع أن يعمل كل عضو وفق المعيار الانتاجى للجماعة، ولا يستطيع تغيير هذا المعيار إلا قائد الجماعة.

ثانيا: من المحتمل أن يختلف أعضاء الجماعة فى قبولهم لمعايير الجماعة. فقد يتفق كل الأعضاء على إنتاج ثمان وعشرين وحدة كمعيار للانتاجية فى اليوم الواحد، ولكن قد يعترض بعضهم على الاقتراح الذى يقيد الوقت الاضافى للعمل، بسبب بعض المشكلات المالية التى يعانونها.

ثالثا: تنطبق الأنواع المختلفة من المعايير على المراكز المختلفة لأعضاء الجماعة. فمثلا، يتوقع من العاملين فى فريق الصيانة أن يكونوا مستعدين لبدء العمل فى تمام الساعة السابعة والنصف صباحا، على أنه من الجائز أن يبدأ قائد الجماعة عمله متاخرا فى بعض الأحيان إذا ما قرر أن يذهب إلى قسم السلامة لبعض الوقت لمناقشة أمر ما.

السلوك في المنظمات

باين وشركاؤه : مستشارون إداريون (Bain and Company)

- أضحى نشاط الاستشارات الادارية نشاطا تنافسيا في السنوات الأخيرة . فبعد أن كانت السيطرة في هذا النشاط من نصيب شركات مثل ماكينزي (McKinsey) و بوز آلان (Booz Allen) والعديد من شركات المحاسبة الكبرى، بدأ باين وشركاؤه في بوسطن اختراق هذا المجال باتباع استراتيجيات معينة خارجية ومحلية . وعلى العكس الطريقة التي يعمل بها منافسوها الكبار، تعمل شركة باين مع عميل واحد فقط في مجال النشاط، ولا تقبل مشروعات ذات أجل قصير، وتقدم نتائج استشاراتها ومقترحاتها تدريجيا بدلا من تقديم تقارير مطولة كما جرت العادة .
- تعكس الشركة داخليا، كثيرا من اتجاهات مؤسسها بل باين (Bell Bain) وتشمل السياسات والنشاطات الرئيسية للشركة الآتية :
- يتوافر قدر كبير من الأمن داخل الشركة . فالأبواب لا تفتح إلا بمفاتيح خاصة ويتم مرافقة زوار الشركة أينما ذهبوا داخل الشركة .
 - تخلل المكاتب من الأوراق تماما أما الأوراق التي تبقى على المكاتب إلى اليوم التالي فتمزق .
 - خصصت مكاتب خاصة للشركاء، فيما يعمل الموظفون في مكاتب مفتوحة . يطلق عليها اسم «الأحياء» لشعور الفريق اللازمة لفلسفة الشركة الكلية .
 - من سياسة الشركة : توظيف أفضل العناصر المتوافرة، وعادة ما يكونون من خريجي الجامعات . ويتوقع أن يظهر كل العاملين بزي الشركة الكامل . بدلة داكنة، قميص مشغول، وربطة عنق حمراء أو ما يعدل هذا الزي بالنسبة للآث .
 - النتيجة النهائية لهذه السياسات الداخلية هي الحصول على إعجاب العميل بموظفي الشركة . ويبدو أن الثقة بالنفس، و«القدرات الفكرية» والاستعداد لمعالجة كل المشكلات المعروضة، مما يتمتع به العاملون بالشركة، هو ما يرضى قطاعا كبيرا ومتنوعا من العملاء .

Cassandra Jardine: "The Bain Cult", Business, June 1986, pp. 82-85.

المصدر :

الالتزام بمعايير الجماعة :

- من المسائل الهامة التي تواجه رؤساء الجماعات هي مدى التزام العاملين بمعايير الجماعة . ولاللتزام بالمعايير جانبان نوا أهمية خاصة للمديرين، وهي : (١) العوامل التي تؤثر على مدى الالتزام بمعايير الجماعة (٢) درجة التكيف الاجتماعي التي يظهرها الأفراد في نشاطات الجماعة .
- فهناك أربع فئات عامة للعوامل التي يمكن أن تؤثر على الالتزام بمعايير الجماعة :
- ١ - الخصائص الفردية : أظهرت أبحاث الشخصية أن الأفراد الأكثر ذكاء غالبا ما يكونون أقل التزاما من الأفراد الأقل ذكاء، وأنه كلما كان الفرد تسلطيا قلت درجة التزامه بمعايير الجماعة .
 - ٢ - العوامل الموقفية : وتشمل متغيرات مثل : حجم الجماعة، وهيكلها، والمحيط الاجتماعي لتفاعلاتها . فمثلا أظهر البحث أن الاتجاه نحو الالتزام بمعايير الجماعة يزداد زيادة طفيفة مع حجم الجماعة إلى حد معين (من أربعة إلى ستة أشخاص) . ويبدو أن سماع الفرد لآراء أشخاص عديدين متفقين حول موضوع معين (أو يؤيدون عملا بمستوى معين) يضعف ثقته في حكمه الشخصي و يقوى مبادئ ومعايير المجموعة في ذات الوقت .
 - ٣ - يتعرض الفرد لعوامل المثير كل يوم في حياته - وكلما كان المثير مبهما، زادت درجة الالتزام بمعايير الجماعة، فإذا تم تكليف مجموعة مستشارين في المحاسبة - عملوا مع شركات صناعية فقط - بعمل استشاري في مستشفى، مثلا، تبقى الجماعة ملتزمة بالمعايير السابقة التي قامت بوضعها وترسيخها حينما كانت تعمل مع المؤسسات الصناعية إلى أن تكشف خبرة العمل في المستشفى عن مجالات جديدة، ومن ثم تضع الجماعة معايير جديدة .

٤ - يشير العامل الأخير - العلاقات داخل الجماعة - إلى العلاقات بين الأعضاء . ويشمل هذا العامل بعض المتغيرات مثل : طبيعة ومدى الضغط الذى تمارسه الجماعة ، ومدى نجاحها فى تحقيق أهدافها ، ومدى إحساس الفرد بانتمائه للجماعة . فلنفرض مثلا ، أن مشغل العدة التى تم تعيينه حديثا قد أدرك أنه بتركيز جهده يستطيع أن ينتج ثمانى وأربعين وحدة يوميا . بعد مرور عدة أيام على هذا المستوى من الإنتاج ، يبلغ المشغل الجديد بواسطة الأعضاء الآخرين أن المستوى المحدد لإنتاج الجماعة هو ست وثلاثون وحدة فى اليوم - وهو المعيار الذى قررته الجماعة منذ فترة طويلة . وقد أخبر الأعضاء المشغل الجديد أنه لا يستطيع الاستمرار فى إنتاج مستوى أعلى من ذلك ، ويتوقعون منه الالتزام بالمعيار الموضوع . وهنا واجهت المشغل الجديد مشكلة : هل يستمر على مستوى إنتاجيته أم يتقيد برغبات ومعايير الجماعة؟^{٢٧}

يشير هذا المثال إلى الجوانب السلبية المحتملة للالتزام بمعايير الجماعة . وقد بين البحث فى هذا الموضوع أن الالتزام بمعايير الجماعة غالبا ما يمثل أحد متطلبات الاستمرار فى عضوية الجماعة . فالعضو الذى لا يتقيد بالمعايير الموضوعه ، يتعرض للضغط من قبل الجماعة كخطوة أولى ليلتزم بمعاييرها . فإذا فشلت هذه المحاولة تعرض للعقاب . ومن صنوف العقاب : عزل العضو عن نشاطات الجماعة ، كأن يمتنع الأعضاء عن الجلوس معه على مائدة الغذاء مثلا .

و يعتقد بعض المنظرين فى هذا المجال أن الالتزام بمعايير الجماعة يؤدي إلى وضع وتكريس معايير متوسطة للأداء ، وبالتالى إلى مستويات منخفضة من الانتاجية . و يؤكد ذلك ضرورة أن يكون المدير قادرا على التأثير على المعايير المقررة للجماعة ، وأن يكون ملما بمستويات أداء الجماعة فى كل وقت من الأوقات .

التنشئة الاجتماعية :

ثانى المسائل الضرورية لفهم تأثير معايير الجماعة على الأداء هى التنشئة الاجتماعية للعاملين . وتعتبر التنشئة الاجتماعية ، بوجه عام ، الطريقة التى يتم بموجبها تحويل الموظفين من غرباء بالنسبة للمنظمة إلى أعضاء مشاركين ومؤثرين فيها . ولهذا المفهوم أهميته بالنسبة للمديرين لأن الطريقة التى يتم بها جذب الموظفين للمنظمة ، وتأقلمهم ، وطريقة توجيه مساهمهم المهنى - لها دلالات كبيرة بالنسبة لنوعية حياة الفرد ومستوى أدائه فى المنظمة .

و ينظر العلماء السلوكيون والمديرون الممارسون الى عملية التنشئة الاجتماعية للموظفين على أساس أنها تتم فى مراحل متميزة .

ولاغراض هذا الكتاب سنتناول ثلاث مراحل منها (١) الوصول (٢) الدخول (٣) الاستقرار^{٢٨} .

تبدأ العملية فى المرحلة الأولى ، مرحلة الوصول ، قبل دخول الموظفين المحتملين للمنظمة ، وتتضمن نشاطات مثل الحصول على أكبر قدر من المعلومات حول الحياة فى المنظمة - عنصر الواقعية - والبحث عن الوظائف المناسبة لهم من حيث استخدام مواهبهم ومهاراتهم وقدراتهم - وهذا ما نسميه بعنصر التوافق . بتحويل مصطلح الوصول «Getting in» إلى برامج ، لابد أن يتضمن طرقا واقعية للتوظيف وفعاليات التعيين التى تأخذ فى الاعتبار كلا من حاجات الفرد ومتطلبات عمل المنظمة ومناقشة المسارات الوظيفية المحتملة بوضوح (انظر شكل ٨ - ٥) .

يحدث الدخول ، المرحلة الثانية ، عندما يدخل الموظف فعلا فى المنظمة ويحاول أن يصبح مشاركا وفاعلا فى جماعة العمل الخاصة به . ومن المسائل التى يهتم بها فى هذه المرحلة قبول الجماعة للموظف الجديد واكتسابه الكفاءة والجدارية فى العمل ، والفهم الواضح لما هو مطلوب أدائه فى الوظيفة ، والاتفاق حول طريقة تقويم أدائه ، ونجاحه فى المنظمة . أما من ناحية البرامج ، فمن الممكن أن يتضمن ذلك خطة تعريف وإطلاع للموظف يتم تصميمها بعناية (مثل إتاحة الفرصة للموظفين الجدد لمقابلة بقية الموظفين والتعرف عليهم) ، وبرنامجا تدريبيا منظما للموظف الجديد (مثل تحديد المهارات ذات الصلة بالوظيفة وتوفير تغذية مرتدة للموظفين حول أدائهم بصورة مستمرة ودمج التدريب الرسمى مع البرامج غير الرسمية) ، واستخدام نظام دقيق لتقويم الأداء (مثل إتاحة الفرصة للقاء المباشر بين الموظفين والمشرفين ، واستخدام معايير موضوعية وواضحة فى تقويم الأداء ، وتدريب المشرفين لتوفير تغذية مرتدة صحيحة) . وإعادة تصميم العمل .

والخيرا في مرحلة الاستقرار، لابد من توفير حل لمشكلة الصراع المحتوم بين حياة العمل والحياة خارج العمل والصراع بين الجماعة التي ينتمى إليها الشخص وجماعات العمل الأخرى داخل المنظمة . و يعنى ذلك بالنسبة للمنظمة، إنشاء برامج لتوجيه الموظفين بفرض مساعدتهم لمعالجة صراعات العمل والحياة الخاصة والمرونة في جدولة الأعمال وتوزيعها وطرق معالجة المشكلات الهيكلية أو العلاقية التي تؤدي إلى إحداث صراع في مجال العمل (انظر الفصل العاشر) .

شكل ٨ - ٥ عملية التنشئة الاجتماعية للموظف



Daniel C.Feldman, "A Practical Program For Employee Socialization", *Organizational Dynamics* (Autumn 1976) pp. 64-80.

ماخوذ من :

- لقد بين البحث أن هناك ثلاثة أنواع من ردود الفعل لدى الأفراد تجاه عملية التنشئة الاجتماعية :
- ١ - التمرد : وهو موقف متطرف يرفض فيه الشخص و يتمرد على معايير الجماعة وقيمها أو إجراءاتها . و يؤدي مثل هذا السلوك إلى إنهاء عضوية الشخص أو انعزاله واضطراب أو انخفاض أداء الجماعة ، أو أن تكثف الجماعة جهودها ليقيد الشخص بقواعدها وإجراءاتها .
 - ٢ - الالتزام : وهو الطرف النقيض الأول ، و يتمثل في الشخص الذي يقبل كل معايير الجماعة وقيمها وإجراءاتها كلية . وبالرغم من أن كون الشخص يمثل «رجل التنظيم» التقليدي إلا أنه قد لا يكون عضو الجماعة الأفضل لأن هذا الاتجاه قد يقضى على روح الابداع فيه^{٢٩} .
 - ٣ - الفردية المبدعة (Creative Individualism) وهي حالة وسط بين التمرد والالتزام . وتظهر عند الشخص الذي يتقبل المعايير والقيم والإجراءات الأساسية للجماعة أو أغلبها ، ولكنه يفسح المجال للنشاط المبدع والابتكار . ولعل هذا النوع من التوافق الاجتماعي يمثل أفضل وضع للفرد ، غير أنه من العسير أن يبقى الفرد على هذه الحال بسبب الضغط المستمر الذي تمارسه الجماعة ليكون هناك التزام بممارساتها^{٣٠} .
- لقد سبقت الإشارة إلى أن المنظمة تزداد صحة حينما يبدى غالبية أفرادها اتجاهات نحو الابتكار ، فيما تكون قلة منهم متطرفة (في حالة التمرد أو الالتزام الكامل) . على أن هذه الحالة قد تكون مثالية ، وذلك بسبب وجود ضغوط مستمرة في اتجاه تحقيق الالتزام الكامل بمعايير وصعوبة تلاؤم الجماعة مع شخص واحد مبدع أو يحاول تقويض الأنماط المعتادة والسلوك الراسخ .

نظم المراكز:

يعرف المركز بالمنزلة أو المرتبة الاجتماعية داخل الجماعة والتي تخصص لفرد من الأفراد على أساس موقعه في الجماعة أو سماته الشخصية . وقد يكون المركز دلالة لسمى أو لقب الفرد أو مقدار الأجر أو الراتب أو برنامج العمل أو قابلية التفاعل مع الآخرين . داخل وخارج الجماعة ، أو الأقدمية . على أن العامل الأكثر تأثيراً من هذه العوامل هو مسمى وظيفة الشخص . فمدير المصنع أكثر أهمية و يتمتع بمركز عال وسلطات أكثر مما لمشرف المستوى الأول . كما أن للمشرف من جهة ثانية ، مركزاً أعلى من مركز مشغل الماكينة . وفي بعض الحالات يكون للشخص ما مركز متميز لما له من سمات شخصية كالعمر أو المهارة أو الجنس أو المؤهل العلمي . فقد تتمتع أكبر الممرضات سناً بمركز عال بسبب سنهن ومدة خدمتهن وخبرتهن في مجال الوظيفة . ومن الممكن أن يكون لنظام المراكز في المنظمات نتائج إيجابية ، وسلبية معا ، بالنسبة للمديرين . فعلى سبيل المثال . يمكن أن تحدد نظم المراكز العلاقات بين أفراد الجماعة بوضع حدود للسلطات والمسئوليات . ومع ذلك فقد يؤثر الإفراط في التركيز على المراكز سلباً في درجة التفاعل والاتصال بين الأعضاء .

من الممكن أن يكون لنظم المراكز أيضاً تأثير في أداء الجماعة من خلال تطابق المراكز ، الذي يعنى الاتفاق بين أعضاء الجماعة حول مركز كل عضو . ففي حالة وجود اتفاق تام حول مستويات مراكز أعضاء الجماعة (تطابق المراكز) ، يتم توجيه النشاط الرئيسي للجماعة نحو تحقيق الأهداف . أما في حالة عدم الاتفاق حول مستوى المراكز داخل المجموعة (تعارض المراكز) ، فيتحول جزء من نشاط الجماعة الموجه نحو تحقيق الهدف ، إلى معالجة هذا الصراع أو التعارض بين أعضاء الجماعة . ومثال لذلك اللجنة الإدارية لكلية من كليات الجامعة والتي تتكون من عميد الكلية ونائبه ومساعدته ورؤساء الأقسام الخمسة . قبيل الاجتماع الأسبوعي للجنة ، استدعى العميد لحضور اجتماع طارئ مع رئيس الجامعة . أمر العميد أن تعقد اللجنة اجتماعها لمناقشة بعض الأمور الهامة . في بداية الاجتماع حاول العميد المساعد أن يتصرف كرئيس مؤقت للجماعة واستهل الاجتماع باصدار قرارات منفردة دون التشاور مع أعضاء الجماعة الآخرين . لقد كان من المفترض أن يتولى نائب العميد دور الرئاسة وفق خطوط السلطة ومستويات المراكز التي تم تحديدها سلفاً . بناء على هذا الوضع ، انحدر الاجتماع إلى مشادة بين الأعضاء والعميد المساعد انسحب على أثرها ثلاثة من رؤساء الأقسام بالكلية من الاجتماع قبل الوصول إلى قرار حاسم حول أمر رئاسة اللجنة .

الأدوار:

يتوقع الرؤساء والمرؤوسون والزملاء من كل فرد من أفراد الجماعة أن يسلك سلوكا معينا. ويمكن تحديد هذا السلوك أو «الدور المتوقع» للفرد بعدة طرق تشمل الوصف الوظيفي، أو مسمى الوظيفة، أو بموجب توجيهات أخرى صادرة عن المنظمة. وبناء على ذلك، يتوقع أن يقوم مدير المستشفى بتنظيم وإدارة كل عملياتها، فيما يتوقع من مدير التمريض تنظيم وإدارة قسم التمريض، وتقوم رئيسة الممرضات بقسم الأطفال بتنظيم وإدارة النشاط في الجناح الخاص بالأطفال. ولا يتم الاتفاق حول أي من هذه الأعمال أو التصرفات المتوقعة بين مدير المستشفى ومدير التمريض ورئيس الممرضين فقط بل وبموافقة الآخرين في مجتمع المستشفى.

إلى جانب الأدوار المتوقعة، هناك الأدوار المدركة والمؤداة - انظر شكل (٨ - ٦). تتعلق الأدوار المدركة بمجموع النشاطات أو الأعمال التي يعتقد الفرد بضرورة أدائها. وتعادل الأدوار المدركة - في كثير من الحالات - الأدوار المتوقعة إلا أن وجود عوامل أخرى كثيرة في موقف من المواقف، كما أسلفنا، قد يؤثر في إدراك الفرد ويؤدي إلى تشويهه، وبذلك تكون الأدوار المدركة غير محددة أو غير واقعية. أما الأدوار المؤداة فهي الطريقة التي يعمل بها الفرد فعليا. ويعتمد الدور المؤدى، بوجه عام، على الدور المدرك وبالتالي على الدور المتوقع.

وبقدر ما تكون الاختلافات بين الأدوار المتوقعة والمدركة والمؤداة يزداد احتمال التوتر والصراع حول الأدوار والتأثيرات السلبية على أداء الجماعة. وهناك مصطلحان تم صياغتهما لتوضيح الاختلافات بين فعاليات تلك الأدوار الثلاثة هما: غموض الدور ونزاع الدور.^{٢١}

فأما غموض الدور، فهو عدم وضوح مدركات الفرد لواجبات الوظيفة، وحدود السلطة والمسئولية المرتبطة بها.

وتنتج حالة الغموض هذه عن عدد من العوامل:

أولا، يمكن أن يتأثر الدور بعدم وجود وصف وظيفي واضح للوظيفة المحددة. وفي هذه الحالة يتعين على الفرد أن «يفرق أو يعوم» أي يحاول أن يتعرف على دوره بنفسه.

ثانيا - لمستوى الوظيفة أثره في نشوء حالة غموض الدور. وقد أشارت الدراسات في هذا المجال إلى أنه كلما كان عمل الفرد أكثر تعقيدا أو يميل نحو المهام الإدارية، زاد احتمال الغموض في الوظيفة. وقد توصلت دراسة حول المستويات المختلفة لأعمال التمريض إلى أن هناك غموضا في الدور على مستوى مدير التمريض أكثر من المستوى الوظيفي الأدنى - مستوى رئيسة الممرضات.^{٢٢} كما كشفت الدراسات اللاحقة عن أن مديري التمريض المشاركين العشرين تمت ترقية منهم مؤخرا من وظيفة رئيس ممرضين، حيث كانت واجباتهم تتضمن المسئولية عن المرضى علاوة على أنها كانت محددة بموجب القواعد التطبيقية والأنظمة، إلى مستوى إداري جديد لا يشمل ضمن واجباته مسئولية عن المرضى. وقد أدت هذه النقلة، مقترنة بعدم التدريب، ونقص الخبرة، وعدم وضوح مسئوليات الوظيفة، إلى حالة من الارتباك والصراع وانخفاض في مستوى الأداء.

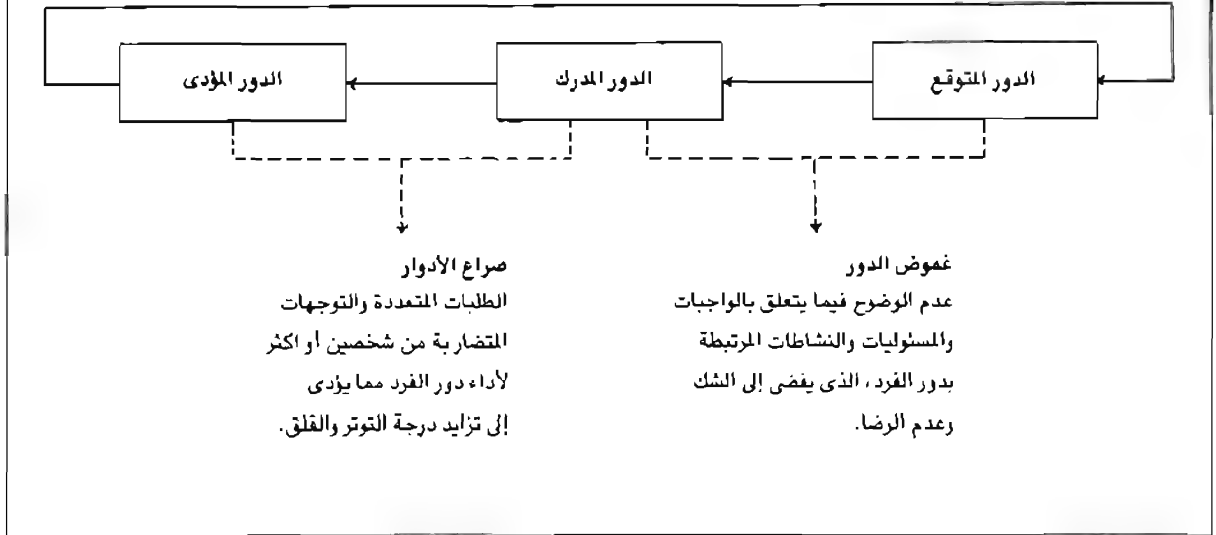
ثالثا - قد تساعد بعض الخصائص أو السمات الفردية في إحداث غموض في الدور، حيث تشير الدراسات في هذا المجال إلى أن الأشخاص الذين يوصفون بأنهم «واثقون في أنفسهم» يحسون بقدر أقل من الغموض في الدور وأنهم يقومون باستيضاح واجبات الوظيفة أسرع من الآخرين الذين تنقصهم الثقة بالنفس.^{٢٣}

يحدث صراع الدور حينما تسبب الطلبات والتوجيهات المتعددة من شخص أو أكثر - حالة من الشك في ذهن العامل حول ما يجب عمله، أو متى يؤدي ولن يؤدي. لقد ألقينا في عرضنا لموضوع الأدوار إلى أن الشخص يتلقى التوجيهات أو التوقعات طوال الوقت من مصدر واحد فحسب، ولكن الواقع غير ذلك إذ تعدد الأدوار بالنسبة للعاملين في أغلب الحالات، وبالتالي يمكن أن يتلقوا توجيهات متعددة.^{٢٤}

ومن الممكن أن يكون هناك نوعان مختلفان من صراع الدور:

- (١) الصراع داخل الدور، وينشأ عن تعدد وتباين التوجيهات التي تصدر في وقت واحد لشخص يشغل وظيفة واحدة أو يقوم بدور واحد مما يجعل الاستجابة لكل هذه التوجيهات في وقت واحد أمرا متعذرا.
- (٢) الصراع بين الأدوار، وينشأ عن الأدوار المتعددة والمتضاربة التي تنتج عنها توقعات متضاربة.

شكل ٨ - ٦ علاقات الأدوار



لقد اتضح أن نوع الوظيفة التى يشغلها الشخص، وموقعها فى التنظيم يؤثران فى نشوء الصراع داخل الدور وبين الأدوار. ومن الأمثلة التقليدية لوظيفة تتصف بالصراع الداخلى المحتمل، وظيفة مشرف المستوى الأول - فالمشرف فى خط الإنتاج الأول - مثلاً - يتلقى طلبات متعارضة من أربعة مصادر على الأقل:

(١) قد يطلب منه مراقب الإنتاج التركيز أكثر على مستويات إنتاج ثابتة، والاهتمام بمراقبة تكلفة الإنتاج.
(٢) قد لا يتركز طلب مدير البيع على تنوع المنتجات فحسب، بل وأيضاً على مستويات متباينة من حيث جودة المنتج لمستهلكين مختارين.

(٣) يطلب مراقب الصيانة وقف خط الإنتاج لاتمام عملية إصلاح المعدات.
(٤) يطلب ممرضو المشرف بزيادة الأجر الإضافي، وبتحسين ظروف العمل، وبعد أدنى من تدخل المشرفين فى أعمالهم. وعلى ذلك يمكن وصف المشرف بأنه فى مفترق الطرق.

ومن الممكن أيضاً أن يتأثر الصراع بين الأدوار بالوظيفة التى يشغلها الشخص. لنأخذ حالة مساعد المدير للتطوير، فى شركة لمنتجات البلاستيك - على سبيل المثال - فالى جانب مهمة الإشراف المباشر على مشروعات منفصلين لتطوير المختبرات يتعين على مساعد المدير القيام بالأعمال الآتية خلال الأيام العشرة القادمة:

- (١) إعداد ملخص حول نشاطات التطوير للإدارة العليا.
- (٢) الاجتماع مع فريق عمل جديد لتخطيط المنتجات بغرض إدخال منتج جديد.
- (٣) وضع برنامج لاجتماع جمعية مهنية أو علمية.
- (٤) إلقاء محاضرة فى الغرفة التجارية المحلية حول أثر خطوط الإنتاج الجديدة للشركة على الموقف الاقتصادى المحلى. فالعنصر الرئيسى للصراع بين الأدوار فى هذا المثال يتركز حول وصول مساعد المدير إلى قرارات بشأن تحديد أى من هذه الأمور يستلزم القدر الأكبر من الاهتمام، وما مقدار الوقت الذى يخصص لكل منها.

يتضح من دراسات سلوك الدور فى المنظمات، أن استمرار تزايد الغموض فى الأدوار والصراع حول الأدوار، قد يؤديان إلى انخفاض فى مستوى أداء الجماعة.

ومن الممكن أن يكون لاستجابة عضو الجماعة لتلك المشكلات المتعلقة بالدور جانبان:

أولاً: أن يحافظ الشخص على الوضع الراهن ويحاول التعايش معه. وما لم يكن في الامكان التحكم في الدور، فإن الشخص يقع فريسة لضغوط الوظيفة وتركها أو يتراجع باختياره عن القيام بنشاطات أو تفاعلات معينة. وستكون النتيجة النهائية لذلك الموقف انخفاض الأداء ومزيد من المشكلات للجماعة، حيث إن الوضع قد بقى على حاله دون تصحيح أو تقويم.

ثانياً: من الممكن أن يطلب المشرف من رئيسه المباشر، مثلاً، أن يقوم ليس فقط بمهمة «الساتر الواقى» من التوجيهات المتضاربة بل ووضع توقعات محددة، ومعايير واضحة لتقويم أدائه أيضاً. أما بالنسبة لمساعد المدير للتطوير، فقد يكون البديل الممكن (بخلاف إلقاء نشاطات معينة) توزيع واجبات معينة، مثل الإشراف المباشر على المشروعات، لبعض الصفوة من الرؤوسين، وبذلك يستطيع المساعد تكريس وقته في أمور أخرى. ومع ذلك، فقد ينشأ عن هذا البديل فقدان الرقابة على بعض النشاطات الهامة مما يؤثر سلباً على الأداء في بعض مجالات العمل.

تماسك الجماعة

تبدو بعض الجماعات متميزة عن غيرها بحالة من التلاحم، أو الاتجاهات، أو السلوك والأداء المشترك. و يعتبر هذا التقارب، الذى يعرف بتماسك الجماعة – بوجه عام – واحداً من خصائص الجماعة التى تزيد فيها العوامل التى تدفع العضو ليبقى و يشارك فى الجماعة عن العوامل التى تدعوه إلى تركها.

هناك عوامل عديدة داخلية فى الجماعة أو خارجية يمكن أن تساعد على زيادة أو انخفاض درجة تماسكها وهى كما يلي:

العوامل التى تزيد من تماسك الجماعة:

- ١ – الاتفاق حول أهداف الجماعة: يساعد اتفاق الجماعة حول هدف ومسار نشاطاتها فى ربط الجماعة، وتعزيز وتوجيه أنماط التفاعل بين أفرادها، نحو تحقيق الهدف.
 - ٢ – استمرار التفاعل: حينما تتوافر لأعضاء الجماعة فرصة التفاعل المستمر بينهم، يزداد احتمال التقارب والتلاحم. ويمكن أن يوفر المدير فرص التفاعل بالدعوة لاجتماعات رسمية، وغير رسمية بصورة متكررة وذلك لتوفير مكان مناسب للاجتماع (مثل قاعة مؤتمرات أو صالة)، أو تصميم مقر المنظمة بصورة تسمح برؤية أعضاء الجماعة لبعضهم أو بوجودهم فى مواقع مقاربة.
 - ٣ – الجانبية الشخصية: يزيد التماسك حينما ينجذب الأفراد نحو بعضهم بسبب توافر الثقة المتبادلة والتكافل فيما بينهم مسبقاً. ويساعد الانجذاب أيضاً أعضاء الجماعة فى تخطى العقبات التى تحول دون تحقيق الهدف وتحقيق النمو والتطور الذاتى. وقد يكون لأفراد الجماعة خصائص وسمات فردية متماثلة أو مختلفة، إلا أن العامل الرئيسى هو أنهم راضون بالعمل مع بعضهم^{٣٦}.
 - ٤ – التنافس بين الجماعات: يؤدى التنافس مع الجماعات الأخرى، داخل المنظمة وخارجها، إلى تضامن الأعضاء لتحقيق الهدف المشترك. وقد أدى تطبيق لامركزية الإدارة فى المنظمات إلى التقاء الجماعات الكبيرة الحجم ودخولها فى منافسة مع الجماعات الأخرى.
 - ٥ – التقويم الإيجابى: إذا ما أدت الجماعة عملها بصورة مشرفة، فإن تقدير أدائها من قبل الإدارة يؤدى إلى رفع مقام الجماعة فى عيون أعضائها وأعضاء المنظمة الآخرين. و يساعد التقويم الإيجابى فى أن يجعل أعضاء الجماعة يحسون بالفخر لانتمائهم لها.
- فى أثناء الأعداد لبرامج سفن الفضاء، ميركورى وجيمنى وأبولو، بدأت وكالة الفضاء الأمريكية فى تطبيق برنامج مكثف لمكافأة الأداء المشرف للجماعة العاملة فى مشروعاتها. وقد اتضح أن هذه المكافآت قد أدت إلى زيادة تماسك الجماعات وتعزيز الأداء المتميز المستمر.

عوامل إضعاف تماسك الجماعات :

- ١ - الاختلاف حول الأهداف: مثلما يؤدي الاتفاق حول هدف ومسار المجموعة إلى تلاحم الجماعات، يؤدي الاختلاف إلى الصراع والعراك مما يضعف درجة تماسكها.
- ٢ - حجم الجماعة: كلما زاد حجم الجماعة قلت درجة تفاعل العضو مع الأعضاء الآخرين وبذلك يقل احتمال درجة تماسكها. وقد اوضحت الدراسات السابقة في هذا المجال أن حجم الجماعة الذي يتراوح بين أربعة إلى ستة أشخاص يتيح فرصة أكبر للتفاعل.
- ٣ - التجارب غير السارة في الجماعة: حينما ينعدم التقارب أو الثقة بين أفراد الجماعة أو يسود القهر في محيطها، يصبح الاتصال والتفاعل بين الأفراد تجربة مؤلمة ومريرة مما يؤدي إلى فك روابط الجماعة.
- ٤ - التنافس داخل الجماعة: مع أن التنافس بين الجماعات يؤدي إلى التقارب بينها، لكن يسبب التنافس داخل الجماعة الوحدة الصراع والتناحر وظهور عوامل الشقاق. وينبغي على المديرين تجنب بعض الممارسات، مثل محاباة بعض الأعضاء (أو تقديم مكافآت لا تقدم على أساس الأداء) حيث إن ذلك يؤدي إلى وجود التنافس بين أفراد الجماعة.
- ٥ - السيطرة: حينما يسيطر واحد أو أكثر على الجماعة أو يتجهون نحو عدم التفاعل مع الأعضاء الآخرين، لما لهم من سمات شخصية معينة، فلا يظهر أى تماسك للجماعة. وقد يؤدي مثل هذا الاتجاه إلى تكوين (شلل) صغيرة داخل الجماعة أو إلى وجود انعزاليين أو منشقين^{٣٧}.

وبما أن الجماعات المتماسكة تتكون من أفراد جذبتهم أهداف الجماعة وجمع بينهم التآلف، فإننا نتوقع أن تكون العلاقة بين تماسك الجماعة وأدائها قوية. وقد أشارت الدراسات في هذا المجال إلى أنه كلما زاد تماسك الجماعة تعاضد تأثيرها على سلوك أعضائها وبالتالي على أدائها^{٣٨}. وبما أن أعضاء الجماعة يعطون اعتبارا كبيرا لعضو يهتم في جماعة متماسكة، فإننا نتوقع أن يكون الفرد أكثر إيجابية في الوفاء بمتطلبات الجماعة والالتزام بمعاييرها. فإذا صح هذا الافتراض، فإننا نتوقع الآتي:

- (١) أن يكون الفرق بين الجماعات المتماسكة والأخرى الأقل تماسكا في مدى الالتزام بمعايير الجماعة.
- (٢) أن مستوى أداء الجماعة لا يتأثر فقط بدرجة التماسك بل وبمستوى معايير الجماعة أيضا. لناخذ جماعتين منفصلتين متماسكتين من مشغلي الآلات على سبيل المثال... وصنعت الجماعة الأولى معيارا عاليا للأداء (إنتاج أربع وثلاثين وحدة في اليوم) وتتوقع أن يلتزم كل أعضاء الجماعة التزاما تاما بهذا المستوى العالي من الأداء، فيما قررت جماعة العمل الثانية معيارا أقل من الأولى (ستا وعشرين وحدة في اليوم) وتتوقع أن يلتزم أعضاء هذه الجماعة بنفس القدر من التزام الجماعة الأولى.

يعرض شكل (٨ - ٧) ملخصا للنتائج المتعلقة بمعايير الجماعة ودرجة تماسكها وأدائها، ويشير إلى أنه من الممكن أن يكون أداء الجماعات ذات الدرجة العالية من التماسك عاليا أو منخفضا اعتمادا على معايير مستوى الأداء الذي تقرره الجماعة.

وقد يظهر من النقاش السابق أن العوامل التي تجعل الجماعة متماسكة قد تضعف الأداء الجماعي أو الفردي، إلا أن بعض الباحثين قد أشاروا إلى أن مثل هذا الاستنتاج قد لا يكون صحيحا بالضرورة، إذ تؤدي المحاولة الجادة لزيادة درجة التماسك المنخفضة في الجماعة إلى خفض احتمال حدوث النتائج السلبية للتماسك الشديد مثل الالتزام بمعايير الأداء المنخفضة ولكنها تحول دون الحصول على النتائج الإيجابية لدرجة التماسك العالية في نفس الوقت.

تكمن المشكلة التي تواجه المدير في كيفية توجيه نشاطات الجماعات ذات التماسك الشديد في اتجاه تحقيق أهداف المنظمة بنجاح. وعلى الرغم من أن البحث في هذا المجال محدود جدا، إلا أن هناك بعض المؤشرات التي يمكن أن تتوافر في هذا الشأن:

التركيز على إنجاز المهام :

يتضمن أحد الأساليب المتبعة إعادة توجيه نشاط الجماعة من التركيز على المسائل الشخصية إلى التركيز على إنجاز المهام. فإذا استطاعت الإدارة تقوية التزام الجماعة في اتجاه الأهداف التي تنسجم مع الأهداف التنظيمية، تمكنت من التأثير على مستوى أداء

الجماعة بصورة إيجابية – ويمكن تحقيق ذلك، في بعض الحالات، عن طريق خطة حوافز جماعية أو إجراء تعديلات في الوظائف لتصبح أكثر تحدياً للقدرات. ولكن، كما أسلفنا في الفصول السابقة، ليس من الممكن دفع كل الأفراد بنفس الأساليب مما يحتم على المديرين معرفة العوامل الدافعة لكل عضو من أعضاء الجماعة معرفة تامة.

المشاركة في الإدارة :

وأسلوب آخر محتمل، يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتركيز على إنجاز المهام، هو تضمين نظام المشاركة في الإدارة داخل الجماعة حيث تفضى المشاركة في وضع الأهداف والمعايير إلى وجود الالتزام. فإذا كانت تلك الأهداف والمعايير تتحدى قدرات الأفراد، فقد تركز الجماعة على إنجاز المهام أكثر من تركيزها على المسائل الشخصية. ومع ذلك فقد تنظر بعض الجماعات لعملية المشاركة على أنها أسلوب آخر من الأساليب التي تستخدمها الإدارة للتحكم في العاملين واستغلالهم. ويؤدي ذلك، بالتالي، إلى مقاومة توجيهات الإدارة من جانب العاملين أكثر من قبولهم لهذه التوجيهات.

شكل ٨ - ٧ العلاقة بين أداء الجماعة وتماسكها من ناحية وبين أداء الجماعة ومعايير أدائها من جهة أخرى.

| درجة التماسك | | |
|--------------------|---------------------|--------|
| منخفضة | عالية | |
| مستوى متوسط للأداء | مستوى عال من الأداء | عالية |
| مستوى منخفض للأداء | مستوى منخفض للأداء | منخفضة |

التنافس بين الجماعات :

إذا استطاع المدير أن يثيروا في الأعضاء التنافس مع الجماعات الأخرى في المنظمة، فمن الممكن أن تنشأ روح الفريق، التي لا تحدث فقط درجة عالية من التماسك، ولكن أيضاً مزيداً من التزام الجماعة وإنجاز المهام. ومن جهة ثانية فللتنافس بين الجماعات في المدى البعيد نتائج سلبية على المنظمة؛ إذ يحتمل أن يؤدي تركيز الجماعات على «الفوز» إلى حجب الموارد أو الموظفين أو المعلومات أو تشويهاها عمداً عن الجماعات المنافسة مما ينتج عنه آثار سلبية على المنظمة ككل. ومن الاستراتيجيات المعروفة التي يمكن أن يستخدمها المدير لتجاوز هذه الآثار السلبية للتنافس بين الجماعات وضع هدف شامل تتخذه كل الجماعات هدفاً لها. فمن الممكن – مثلاً – وضع هدف كلي لانتاجية المنظمة وإجراء مقارنة ليس فقط بين مستوى الانتاجية الفعلي، والمستوى المخطط له، بل وبين إنتاجية المنظمة والمنظمات الأخرى المنافسة لها.

حل الجماعة :

آخر الأساليب المتاحة للإدارة هو حل بعض الجماعات المتماسكة جزئياً أو كلياً بنقل أعضائها إلى إدارات أخرى. وتوفر هذه الطريقة للمدير فرصة العمل من جديد مع جماعة حديثة التكوين نسبياً، والتأثير على العملية الكلية لتكون وتطور الجماعة. على أنه من اللازم ألا يؤخذ بهذا الأسلوب إلا كملأخيراً. وقد يستحيل تطبيقه إذا كان أعضاء الجماعة ينتسبون لاتحاد عمالي لا يسمح بمثل هذا الإجراء.

ولكل من هذه الأساليب ميزات وعيوبه المحتملة ولذا يتعين تقويمه بعناية كبيرة. كما ينبغي دراسة مزايا التماسك في المجموعة وتقويمها بدقة فائقة. وبناء على ذلك تصبح الأناة والفهم والتشخيص الدقيق أمورا لازمة لجعل الأداء الجماعي الناجح حقيقة واقعة بالمنظمة.

يعرض جدول ٨ - ٨ ملخصا للعلاقات بين الأبعاد الجماعية والأداء. ويتعين على المديرين أن يعرفوا أن لكل من هذه الأبعاد أثره على أداء الجماعة. وحينما يواجه المديرون بجماعات لا تؤدي مهامها على الوجه المطلوب، يجب عليهم إجراء تشخيص فعال ليتسنى لهم تحديد أى العوامل، أو مجموعة العوامل، يحتمل أن تتسبب في المستوى المنخفض للأداء.

الجماعات في الميدان: حلقات الجودة

كان معدل النمو في الانتاجية السنوية لليابان، خلال الثلاثين سنة الماضية، يعادل أربعة أضعاف النمو في الولايات المتحدة وضعفى معدل النمو في الأمم الأوروبية الكبرى. وإذا ما استمرت الاتجاهات الحالية للانتاجية في الولايات المتحدة، فإن إنتاجية العامل الأمريكى في الساعة ستختلف ليس فقط عن إنتاجية العمال اليابانيين، بل وعن العمال الكنديين والألمانيين الغربيين والفرنسيين بحلول عام ١٩٩٠م.

ونتيجة للقلق الذى استبد بالشركات الأمريكية بشأن الانتاجية المتردية، فقد بدأت أعداد متزايدة منها اتباع نظام يعتقد كثير من علماء الإدارة والسلوك أنه السر وراء ارتفاع الانتاجية في اليابان، ذلك هو حلقات الجودة. ففى حلقات الجودة يتم تدريب مجموعات صغيرة من العاملين على اكتشاف وحل مشكلات الانتاج في مجالات عملهم. وأصبح من الممكن أن تجد حلقات الجودة في خطوط الانتاج وفي المكاتب في كثير من الشركات.^{٢٩}

إن فكرة حلقة الجودة بسيطة، حيث تقرر لجنة المصنع، المكونة من الإدارة وممثلين للعمال، أى مجال من مجالات العمل يمكن أن يستفيد من النقاش الجماعى. و يطلب من ثمانية إلى عشرة عمال، بعد ذلك العمل في حلقة. ويلتقى الأعضاء مرة في الأسبوع في أوقات العمل الرسمية مع رئيسها المباشر، وشخص آخر تم تدريبه في مجال شؤون العاملين والعلاقات الصناعية. يقوم هذا الاختصاصى بتدريب العمال على حل المشكلات وجمع البيانات الأولية والاحصاء الأولى. بعد ذلك يبدأ أعضاء الحلقة في تحديد مشكلة ما ودراستها، وعرض أفكارهم ومرئياتهم على الإدارة، مستخدمين طرق العرض المعروفة، مثل: الرسم البيانى النسيجي، والرسم البيانى للتشتت.

جاءت فكرة حلقات الجودة، أساسا، من مستشارين أمريكيين، وأخذ بها اليابانيون في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية كأسلوب لتحسين الدرجة النوعية لمنتجاتهم. و يستخدم هذا الأسلوب، اليوم، مع أكثر من ثمانية ملايين عامل في اليابان، كوسيلة لزيادة كمية الانتاج وجودته على السواء.

توجد الآن حلقات للجودة في كثير من الشركات الأمريكية. ففى شركة جنرال موتورز، مثلا، حوالى ١٠٠ حلقة للجودة في مصانع التجميع التابعة لها. ففى أحد مصانعها في متشجان، قررت الحلقة ضرورة عمل شيء حول مشكلة العجلات المفرغة من الهواء عند خروج السيارة من خط التجميع. وقد توصلوا إلى أن المشكلة تعود لعب في «بلف الكفر». تم استبدال هذه القطعة، وتحققت للشركة وفورات بلغت حوالى ٢٢٥ ألف دولار في العام. وتمكنت حلقة للجودة بمركز الصيانة والهندسة في شركة الخطوط الجوية الأمريكية «تولسا» من تحقيق وفورات بلغت ١٠٠ ألف دولار في السنة من خلال إحلال المخلخلة بأدوات جديدة أكثر كفاءة منها.

يستفيد الموظفون، في بعض الحالات، من مشاركتهم في حلقات الجودة. ففى نورثروب (Northrop)، مثلا، يتقاضى أعضاء حلقات الجودة حوالى ١٠٪ من المبالغ التى توفرها المؤسسة في ضوء مقترحاتهم، فيما تمنح شركات أخرى مكافآت أو جوائز للمقترحات القيمة. والمهم في الأمر أن العاملين يحصلون على التقدير من جانب الشركة عندما يستفاد من أفكارهم ومقترحاتهم، مما يعنى توضيحا لنظرية التعزيز (انظر الفصل الخامس).

شكل ٨ - ٨ أبعاد الجماعات والاداء

| العلاقة بآداء الجماعة | البعد |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>١ - تم اكتشاف علاقة مباشرة ضعيفة جدا أو عدم وجود علاقة مباشرة بين الخصائص الشخصية.</p> <p>٢ - يتأثر الأداء على هذا النحو: الخصائص الفردية — تكون بين المجموعة — الأول</p> | الخصائص الشخصية |
| <p>تؤدي الزيادة في حجم الجماعة إلى خفض مستوى الرضا ولكنها لا تؤثر على الأداء</p> <p>يؤدي التقارب في الوظائف ذات العلاقة المتبادلة إلى تحسين مستوى الرضا - لم تتم دراسة أثرها على الأداء بصورة متكاملة.</p> <p>١ - كلما زادت درجة صعوبة مهام الجماعة زاد حجم المعلومات للرسلة وبالتالي يزيد احتمال حدوث أخطاء أكثر.</p> <p>٢ - تؤثر طبيعة المهمة بوجه عام على درجة تأثير حجم المجموعة والكثافة الاجتماعية على الأداء.</p> <p>١ - تؤدي الجماعة التجانسية المهام الروتينية والمتماثلة بمستوى جيد ويقلل التجانس من حدوث الصراع المحتمل الضار بالأداء. فمن المحتمل أن يكون عاملا حاسما في الأداء إذا ما كان التركيز شديدا على الالتزام بمعايير الجماعة.</p> <p>٢ - تؤدي الجماعات غير التجانسية المهام المعقدة وغير الروتينية والتي تتطلب تنوعا في القدرات وجهات النظر. ومع ذلك فقد يتسبب عدم التجانس في إيجاد صراع.</p> | <p>العوامل الموقفية:</p> <p>حجم الجماعة</p> <p>الكثافة الاجتماعية</p> <p>المهام</p> <p>التشكيل</p> |
| تتجه الجماعة إلى الأداء الأفضل في مراحل تطورها الأخيرة | تطور الجماعة |
| <p>١ - المعايير تكون كقواعد للسلوك والأداء. تسعى الجماعات للعمل بمستوى يعادل معايير الأداء المقررة.</p> <p>٢ - لا تؤثر درجة التكيف الاجتماعي (التنشئة الاجتماعية) على مستوى الأداء الفردي لأعضاء الجماعة فحسب، بل وعلى ما إذا كان الفرد سيستمر عضوا في الجماعة.</p> <p>تتميز الجماعات التي تتطابق فيها المراكز بأداء أفضل من تلك التي لا تنسجم فيها المراكز.</p> <p>يتأثر أداء الجماعة سلبا عندما يعاني أفرادها من قدر كبير من غموض الأدوار أو صراع الأدوار أو كليهما.</p> <p>أداء الجماعة دالة لمستوى معايير الأداء ودرجة التماسك. وقد وجد أن أعلى مستويات الأداء الجماعي ترتبط بالجماعات ذات الدرجة العالية من التماسك والمعايير العالية الأداء.</p> | <p>البنية</p> <p>المعايير</p> <p>المراكز</p> <p>الأدوار</p> <p>التماسك</p> |

لقد كان رد فعل النقابات تجاه حلقات الجودة متباينا. فنقابة عمال السيارات تميل إلى تأييد فكرة الحلقة، بشرط ألا يؤدي النظام الجديد إلى الاستغناء عن عاملين، أو زيادة سرعة العمل. بينما تطالب نقابات أخرى، مثل نقابة العمال الكهربائيين لشركة جنرال اليكتريك أن يكون هناك رئيس مشارك من النقابة لكل حلقة.

وفي الختام، يبدو أن كفالة الأمان الوظيفي تمثل المقابل البالغ الأهمية الذي تستطيع أن تقدمه الشركة للحصول على تعاون العاملين في حلقات الجودة. وعلى ذلك، يصبح معروفا لدى العاملين أنه من خلال تحسين الجودة ورفع الانتاجية ستستفيد الشركة و يحتفظون بوظائفهم في أن معا.

موجز للمدير:

- ١ - تمثل الإدارة الحكيمة للجماعات عاملا هاما في نجاح أى منظمة. و ينبغي على المديرين معرفة كيفية تكمين الجماعات ومراحل تطورها وأبعادها الرئيسية وعملية التأثير على سلوك الجماعة.
- ٢ - تتكون العوامل المحددة لأداء الجماعة من أربعة أبعاد رئيسية هي: الأبعاد الفردية، والموقفية، والهيكلية، وتطور الجماعة. وتتميز الأبعاد الهيكلية بتأثيرها الأكبر على سلوك الجماعة، وكذا الحال بالنسبة للأبعاد التي يؤثر عليها المدير إلى حد بعيد.
- ٣ - هناك أنواع مختلفة من الجماعات التي تعمل في إطار المنظمات تتراوح بين جماعات العمل الرسمية إلى جماعات المشروعات والجماعات غير الرسمية مثل جماعات المصلحة والصداقة. ومهما كان تصنيف المجموعة - رسمية أو غير رسمية - فإن أهم عامل في كفاءة التشغيل في المنظمة هو تطابق أهداف هذه الجماعات مع الأهداف الكلية للمنظمة، إذ ينشأ عن عدم توافق أهداف الجماعات مع أهداف المنظمة حالة من الصراع والعديد من المشكلات بين الأفراد وانخفاض درجة الفعالية.
- ٤ - يأتي الأفراد للمنظمة بخصائص شخصية معينة قد تؤثر على السلوك اللاحق للجماعة. و يجب أن يدرك المدير أن لهذه الخصائص - الذاتية والمادية والقدرات ودرجة الذكاء والشخصية والتوقعات - أثرها في قدرة الفرد على التفاعل مع زملائه الأعضاء، ودرجة التزامه بمعايير الجماعة وقبوله لأنظمتها ومستوى أدائه.
- ٥ - يبدو أن أثر الكثافة الاجتماعية على أداء الجماعة يتوقف على طبيعة المهام. و يؤدي التقارب المكاني لأعضاء الجماعة، الذين تكون لمهامهم علاقات متبادلة، إلى تحسين مستوى الأداء وذلك بتسهيل عملية التفاعل فيما بينهم.
- ٦ - يمكن تصنيف المهام أيضا على أساس تركيزها على متطلبات الانتاج، أو لأغراض المناقشة والتحليل أو حل المشكلات. و يختلف دور المدير في كل نوع من هذه المهام مما يستلزم بالضرورة، تغييرا في الأسلوب الإداري مع كل منها.
- ٧ - تتحكم درجة تعقيد وصعوبة مهمة الجماعة، والحاجات الشخصية لأعضائها، في التأثيرات التي يحدثها تكمين الجماعة على أدائها. فالجماعات المكونة من أفراد بخصائص متجانسة أو متماثلة تؤدي المهام البسيطة والروتينية بصورة أفضل ولكنها قد تعزز أنماطا سلوكية تباليغ في التركيز على الالتزام بمعايير الجماعة، وتميل الجماعات غير المتجانسة، من جهة أخرى، إلى أداء المهام المعقدة والمتنوعة بفعالية أكبر، إلا أن التباين في خصائص أعضائها يوفر مناخا للصراع.
- ٨ - بالرغم من أن الجماعات المختلفة تتطور بمعدلات مختلفة إلا أن جميعها يمر بأربع مراحل متماثلة - التوجه، وحل المشكلات، والتطور والانتاجية، والتقويم والرقابة. وتتميز كل واحدة من هذه المراحل بأنماط سلوكية مختلفة من قبل المنظمة والأفراد. ومن المحتمل أن تؤدي التغييرات التي تحدث في تكمين الجماعة أو في مهامها أو في قيادتها إلى أن ترتد الجماعة إلى مرحلة سابقة من مراحل تطورها.
- ٩ - كشفت الدراسات عن أن الالتزام بمعايير الجماعة يتوقف على أربعة عوامل: شخصية عضو الجماعة، والعوامل الموقفية، وعوامل المثير، والعلاقات السائدة داخل الجماعة. و يلتزم أعضاء الجماعة بمعاييرها بأحدى ثلاث طرق: الالتزام، أو التمرد أو

الفردية المبدعة. ويجب على المدير الاهتمام ليس فقط بمدى الالتزام بهدف الجماعة بل وبالمعايير التي يلتزم بها الأفراد والتي تتطابق مع أهداف المنظمة أو التي لا تتطابق مع أهداف المنظمة، والتي ينتج عنها مستوى من الأداء أقل من المطلوب بالنسبة للمنظمة.

١٠ - تمثل المراكز أحد الجوانب الهيكلية الموجودة في أغلب الجماعات. ويلزم أن تكون معرفة المدير لنظام المراكز موجهة نحو توضيح المستويات المقررة لمراكز كل الأعضاء الآخرين (تطابق المراكز) بصورة تقلل من الصراع الذي قد ينشأ نتيجة لعدم تمييز المراكز (عدم تطابق المراكز).

١١ - الأدوار هي أطر النشاط المطلوب من كل فرد القيام به لتحقيق الأداء الجماعي. وتتألف الأدوار من ثلاثة أنواع: الدور المتوقع، والدور المدرك، والدور المؤدى. وتنشأ مشكلات حول الدور حينما تكون هناك اختلافات، إما بين الدور المتوقع والدور المدرك (غموض الدور) أو بين الدور المدرك والدور المؤدى (صراع الدور). ويمكن أن يساعد المدير في إزالة الغموض في الدور بتحديد المهمة أو العمل وتوضيح توقعات الفرد. كما يمكن تخفيف حدة الصراع في الدور بإزالة مصادر التوجهات المتعارضة، والحد من مطالب العمل التي يفرضها أعضاء المنظمة الآخرون على الفرد.

١٢ - لكل جماعة درجة محددة من التماسك. ويمكن أن يكون لهذا التقارب تأثير قوى على أداء الجماعة. ويستطيع المدير أن يؤثر في عوامل التماسك مثل استمرار معدل التفاعل والتقوى الإيجابي والتنافس بين الجماعات ليزيد من درجة تماسك الجماعة ومن ثم من مستوى أداء الجماعة.

١٣ - أفادت دراسات تماسك الجماعة أن المجموعات المتماسكة تستطيع صياغة أهداف ومعايير للأداء تفوق أو تقابل أو تقل عن توقعات الإدارة. وبما أن الالتزام بمعايير الجماعة من السمات الرئيسية للجماعة المتماسكة، فإن الجماعات التي تعمل وفق معايير أقل من معايير المنظمة المقررة تتطلب تدخل الإدارة بصورة أو بأخرى.

١٤ - تستطيع الإدارة توجيه نشاطات الجماعة المتماسكة وأن تحقق أهدافها بنجاح باتباع ثلاث استراتيجيات: التركيز على إنجاز المهام، والمشاركة في الإدارة، والتنافس بين الجماعات. وفي حالة فشل هذه السياسات، فمن الممكن أن تلجأ الإدارة إلى استراتيجية حل الجماعة.

أسئلة للمراجعة:

- ١ - فكر في واحدة من المجموعات التي كنت تنتمي إليها بصفة منتظمة، ما نوع الجماعة على ضوء ما تم عرضه في هذا الفصل؟ هل يمكنك تحديد مراحل التطور التي مرت بها؟
- ٢ - اذكر الظروف المحتملة التي تدفع الجماعة للانتكاس من مرحلة التقوى والرقابة إلى مرحلة المشكلات.
- ٢ - هل يمكنك تحديد وظائف أو مهام أو منظمات معينة ليس للسلوك الجماعي فيها أهمية؟
- ٤ - ناقش تطور الاتحادات النقابية من حيث نوع الجماعة ومراحل تطورها.
- ٥ - عندما يعتقد المدير أن جماعة قد وضعت معايير لأدائها أقل بكثير مما تستطيع عمله، ما هي الخطوة التي يمكن اتخاذها؟ وما هي الوسائل التي يمكن أن يتبعها المدير ليرفع معايير الأداء إلى مستوى أعلى؟
- ٦ - ماهي الظروف الإدارية التي ينشأ عنها عدم التطابق في المراكز؟ وماذا يمكن للمدير عمله لمعالجة هذا الوضع؟
- ٧ - هل يستطيع المدير أن يتحكم في تكوين الجماعة التي يرأسها؟
- ٨ - صف بعض مصادر الصراع داخل الدور وبين الأدوار؟ كيف يمكن للمدير التحكم في هذه المصادر؟
- ٩ - كيف يمكن للمدير زيادة تكرار حدوث التفاعل في الجماعة ليزيد من درجة تماسكها؟ وضع ذلك.
- ١٠ - هل يمكن اعتبار حل الجماعات ذات الدرجة العالية من التماسك من السياسات الإدارية السليمة؟

حالة دراسية عن المنظمات

الشركة المتحدة للكيماويات (THE UNITED CHEMICALS CO.)

الشركة المتحدة للكيماويات من أكبر الشركات المنتجة والموزعة للمواد الكيماوية، ولها خمسة مصانع لإنتاج المواد الكيماوية بالولايات المتحدة. لا تشمل عمليات الشركة في المصنع الرئيسى في بيتاون (Bartown) بولاية تكساس معدات الإنتاج فقط بل تشمل مركز البحوث والهندسة للشركة أيضا.

يتكون فريق تصميم العمليات من ثمانية مهندسين رجال ورئيسهم المستر ماكس كين. ظلت هذه الجماعة تعمل لعدة سنوات بصفة مستمرة، نشأت خلالها علاقات طيبة بين أعضائها. عندما بدأ ضغط العمل يتزايد، قام ماكس بتعيين مهندس تصميم جديد - سوديفس، الحاصلة على شهادة الماجستير حديثا من إحدى كليات الهندسة المعروفة في القطر. تم تعيين سو في مشروع يهدف إلى التوسع في طاقة أحد المصانع القائمة، وتعيين ثلاثة مهندسين آخرين معها هم جاك كيلر (٢٨ عاما، ظل يعمل مع الشركة لفترة خمسة عشر عاما) وسام سيمز (٤٠ عاما من العمر مع عشر سنوات خدمة مع الشركة) ولانس ماديسون (٢٢ عاما وثمان سنوات خدمة).

كانت سو، كموظفة جديدة، متحمسة للعمل بالشركة وتحب عملها كثيرا، لما فيه من تحدٍ لقدراتها، وما يوفره من فرص لتطبيق الكثير من المعارف التي اكتسبتها خلال دراستها الجامعية. أما بالنسبة للعمل، فإنها تلتزم وظيفتها، ولها علاقات ودية مع زملائها في المشروع، ولكنها لا تخوض في مناقشات غير رسمية أثناء فترة الدوام أو بعده.

تميزت سو بأنها موظفة مجتهدة وتعمل بجد. وفي بعض الحالات التي تبرز فيها مشكلة معقدة، تبقى سو في مكتبها إلى ما بعد ساعات العمل الرسمية حتى تصل إلى حل لها. وبسبب مثابرتها إلى جانب حداثة تخرجها، أنجزت سو كل الأعمال التي كانت من نصيبها في مراحل المشروع المختلفة قبل زملائها بعدة أيام. وقد سبب لها ذلك بعض الضيق لأنها في مثل هذه الحالة تطلب من ماكس أن يخصص لها عملا إضافيا لتظل تعمل حتى يفرغ زملاؤها من أعمالهم. وكانت تبدى استعدادها، في البداية، لمساعدة جاك وسام ولانس، في إنجاز أعمالهم إلا أن عرضها كان يرفض بتهذيب حازم من قبل زملائها.

بعد مرور خمسة أشهر على انضمام سو لفريق التصميم، طلب جاك مقابلة ماكس بشأن مشكلة تواجه الجماعة - وقد دار الحوار التالي بين ماكس وجاك:

- ماكس: جاك، لقد علمت أنك ترغب في مناقشة مشكلة.
- جاك: نعم، لا أريد أن اضيع وقتك ولكن بعض مهندسى التصميم قد طلبوا منى مناقشة أمر سو معك. إنها تضايق كل واحد منا بأدائها معرفة كل شيء وبغطرستها - فهي ليست من صنف الأفراد الذين نود العمل معه.
- ماكس: هذا غير معقول - إنها موظفة من الطراز الأول تؤدي عملها بصورة جيدة وبدون أخطاء وتقوم بكل الأعمال التي نطلبها منها الشركة.
- جاك: لم تطلب منها الشركة أن تفسد معنويات الجماعة أو تعلمنا كيف نؤدى عملنا - قد يؤدي العداء مع الجماعة إلى تخفيض الدرجة النوعية لعمل الوحدة كلها.
- ماكس: ساخبرك بما سأفعله في هذا الأمر... ستجتمع سو معى الأسبوع القادم لمناقشة أدائها للأشهر الستة الماضية. سأحتفظ بكل الأفكار التي طرحتها في ذهني. ولكن لا أعد بحدوث تغيير فيما تعتقد أنت وزملاؤك أنه غطرتة.
- جاك: ليست المشكلة التحسن السريع في تصرفاتها وإنما في وصايتها على الآخرين. في حين أنها لا تملك الحق في توجيه الآخرين بصورة مكشوفة، كأنها تلقي محاضرة على طلاب في مستوى الدراسات المتقدمة في التصميم بكل حيوية ونشاطها ومعادلاتها ووصفاتها عديمة الجدوى. عليها أن تكف عن هذه الممارسات حالا ولا سيترك بعضنا وظائفهم أو ينتقلون إلى وحدات أخرى.
- بدا ماكس، في الأسبوع التالي، يتأمل باهتمام فيما دار في اجتماعه بجاك الذي يمثل القائد غير الرسمى لمهندسى التصميم والمتحدث بلسانهم. وفي يوم الخميس من الأسبوع التالي، دعا ماكس سو إلى مكتبه لتقويم الأداء نصف السنوى.

وفيما يلي مقتطفات من الحوار الذي دار بينهما:

- ماكس : هناك موضوع آخر عن أدائك أود مناقشته معك. وكما ذكرت لك منذ قليل فإن أدائك الفني قد كان متميزاً. إلا أن هناك بعض المسائل المتصلة بعلاقتك بالعاملين الآخرين.
- سو : لا أفهم ما تعنى - ما هي هذه المسائل التي تتحدث عنها؟
- ماكس : حسناً، بالتحديد شكوا بعض أعضاء فريق مهندسي التصميم من «ادعائك معرفة كل شيء» واسلوبك في محاولة تعليم الآخرين كيفية أداء العمل. يجب أن تكون صبوراً معهم ولا تصيح في وجوههم حول أدائهم أمام الآخرين. هذه جماعة من خيرة المهندسين وقد كان أدائهم خلال السنين الماضية أكثر من جيد. لا أريد أن تحدث أي مشكلات تحد من فعالية أداء الجماعة.
- سو : دعني أورد بعض الملاحظات. أولاً وقبل كل شيء لم يحدث أن انتقدت لهم أولك أدائهم. في الأساس كنت أبدي لهم استعدادي للمساعدة حينما أنجز عمل قبليهم. ولكن عرضي بالمساعدة يرد بحدة وجفاء، وقد طلب مني ألا أتدخل. فهمت التلميح وركزت على عملي فقط.
- ماكس : حسناً، فهمت ما تعنين.
- سو : ما لا تعرفه هو أني. بعد العمل لخمس سنوات في هذا الفريق، توصلت إلى أن ما يجري هو «نهب» للشركة، حيث إن المهندسين الآخرين «يخادعون» ويحددون سرعة العمل بأقل من طاقتهم. إنهم يفضلون سماع الموسيقى من الراديو والحديث عن فريق الكرة المحلى على العمل. أنا أسفة لم أنشأ على هذه الطريقة، أو تدربت عليها. وأخيراً فإنهم لا ينظرون إلى كمهندسة مؤهلة ولكن كامرأة اقتحمت الحاجز المهني الذي أقاموه حول مهنتهم.
- ماكس : إن عملية تقويم ودفع المهندسين العاملين وظيفة إدارية. ووظيفتك أنت تنحصر في أداء عملك على أحسن وجه دون تدخل في أعمال الآخرين. أما بالنسبة للملاحظة الخاصة بالنوع (ذكر وأنثى) فإن الشركة قد قامت بتعيينك لمؤهلاتك، وليس على أساس الجنس. وسيكون لك مستقبل واعد في الشركة إذا ما قمت بالعمل الهندسي وتركت المسائل الإدارية لي.
- خرجت سو من الاجتماع كئيبة، فهي تعلم أنها تؤدي عملها بصورة حسنة وأن المهندسين الآخرين لا يعملون بكامل طاقتهم. وقد سبب لها ذلك حالة من الاحباط المتزايد بمرور الأيام.

أسئلة إرشادية:

- ١ - هل تعطى سو قيمة لعضويتها في الجماعة؟ اشرح.
- ٢ - ما هو الشيء الذي تسعى سو لتحقيقه من عضويتها في فريق التصميم؟ وما هو الشيء الذي يسعى الأعضاء الآخرون لتحقيقه من عضويتهم في الجماعة؟
- ٣ - كيف تقوم طريقة ماكس في اجتماعه مع سو؟
- ٤ - ناقش هذا الموقف على أساس مراحل تطور الجماعة.
- ٥ - ناقش هذا الموقف من حيث الأبعاد الهيكلية للجماعات.
- ٦ - ماذا يجب على «سو» عمله بعد ذلك؟ وماذا يجب على ماكس عمله؟

Notes :

1. Tom Wolfe, **The Right Stuff** (New York: Farrar, Straus, Giroux, 1979), p. 41.
2. Studs Terkel, **Working** (New York: Random House, 1974), p. 44.
3. See A. Paul Hare, **Handbook of Small Group Research** (Glencoe, N. Y.: Free Press, 1962); D. Cartwright and A. Zander, eds., **Group Dynamics: Research and Theory** (New York: Harper & Row, 1968); and D. L. Gladstein, "Groups in Context: A Model of Task Group Effectiveness", **Administrative Science Quarterly**, December 1984, pp. 499-517.
4. See Marvin E. Shaw, **Group Dynamics: The Psychology of Small Group Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1971).
5. *Ibid.*, p. 37.
6. See Ralph M. Stogdill, "Personnel Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature", **Journal of Psychology**, January 1948, pp. 35-71; P. R. Costanzo and Marvin E. Shaw, "Conformity as a Function of Age", **Child Development**, 1966, pp. 967-75.
7. See R. S. Crutchfield, "Conformity and Character", **American Psychologist**, 1955, pp. 191-98.
8. Shaw, **Group Dynamics**, pp. 169-80.
9. See Lyman W. Porter, Edward E. Lawler III, and J. Richard Hackman, **Behavior in Organizations** (New York: McGraw-Hill, 1975), pp. 172-78; and K. A. Brown, "Explaining Group Poor Performance: An Attributional Approach", **Academy of Management Review**, January 1984, pp. 54-63.
10. J. Weitz, "Job Expectancy and Survival", **Journal of Applied Psychology**, 1956, pp. 245-47.
11. See Richard M. Steers, **Introduction to Organizational Behavior** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1981), pp. 188-90.
12. See A. Baum and S. Valina, **Architecture and Social Behavior** (New York: McGraw-Hill, 1976); Tim R. V. Daviz, "The Influence of the Physical Environment in Offices", **Academy of Management Review**, April 1984, pp. 271-83; G. R. Oldham and N. L. Rotchford, "Relationships Between Office Characteristics and Employee Reactions: A Study of the Physical Environment", **Administrative Science Quarterly**, December 1983, pp. 542-56; and Fritz Steele "The Ecology of Executive Teams: A New View of the Top", **Organizational Dynamics**, Spring 1983, pp. 65-78.
13. Ernest J. McCormick, **Human Factors in Engineering and Design** (New York: McGraw-Hill, 1976).
14. T. J. Allen and D. I. Cohen, "Information Flow in R & D Laboratories", **Administrative Science Quarterly**, 1969, pp. 12-25.
15. Robert H. Miles, "Role-Set Configuration as a Predictor of Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations", **Sociometry**, 1977, pp. 21-34.
16. Andrew D. Szilagyi and W. E. Holland, "Changes in Social Density: Relationships with Perceptions of Job Characteristics, Role Stress, and Work Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, 1980, pp. 28-33.
17. J. Richard Hackman and L. E. Jones, "Development of a Set Dimensions for Analyzing Verbal Group Products", **Technical Report No. 23, ONR Contract NR 177-472** (University of Illinois, 1965).
18. J. Richard Hackman, "Effects of Task Characteristics on Group Products", **Journal of Experimental Social Psychology**, 1968, pp. 162-87; C. G. Morris, "Effects of Task Characteristics on Group Process", **Technical Report No. 2, APOSR Contract AF 49 (638)-1291** (University of Illinois, 1965).

19. J. T. Lanzetta and T. B. Roby, "Effects of Work Group Structure and Certain Task Variables in Group Performance", *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1956, pp. 307-14.
20. S. C. Shilflett, "Group Performance as a Function of Task Difficulty and Organizational Interdependence", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1972, pp. 442-56.
21. J. H. Davis, *Group Performance* (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969).
22. Hare, *Handbook of Small Group Research*, p. 201.
23. C. G. Smith, "Scientific Performance and the Composition of Research Teams", *Administrative Science Quarterly*, December 1971, pp. 486-95.
24. See Warren G. Bennis and Herbert A. Shepard, "A Theory of Group Development", *Human Relations*, Summer 1963, pp. 415-57; B. W. Tuckman, "Developmental Sequence in Small Groups", *Psychological Bulletin*, 63 (1965), pp. 384-99; I. D. Yalom, *The Theory and Practice of Group Psychotherapy* (New York: Basic Books, 1970).
25. Ralph M. Stogdill, *Individual Behavior and Group Achievement* (New York: Oxford, 1959), p. 18.
26. See Solomon E. Asch, "Effects of Group Pressure upon the Modification and Distribution of Judgements", in *Group Leadership and Men*, ed. H. A. Guetzkow (Pittsburgh: Carnegie Press, 1951), pp. 177-90; and Daniel C. Feldman, "Development and Enforcement of Group Norms", *Academy of Management Review*, January 1984, pp. 47-53.
27. H. T. Reitan and Marvin E. Shaw, "Group Membership, Six Compositions of the Group, and Conformity Behavior", *Journal of Social Psychology*, October 1969, pp. 45-51.
28. See Daniel C. Feldman, "A Practical Program for Employee Socialization", *Organizational Dynamics*, Autumn 1976, pp. 64-80; J. VanMaanen, "Breaking In: Socialization at Work," in *Handbook of Work, Organization, and Society*, ed. Robert Durbin (Chicago: Rand McNally, 1975) Chapter 3; and J. P. Wanous, A. E. Reichers, and S. D. Malik, "Organizational Socialization and group Development: Toward and Integrative Perspective," *Academy of Management Review*, October 1984, pp. 670-83.
29. Edgar H. Schein, "Organizational Socialization and the Profession of Management", *Industrial Management Review*, 1968, pp. 1-16.
30. W. H. Whyte, Jr., *The Organization Man* (Garden City, N. Y.: Doubleday-Anchor, 1956).
31. See Robert L. Kahn, Donald M. Wolfe, Robert P. Quinn, and J. D. Snock, *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity* (New York: John Wiley, 1964); and Nigel Nicholson, "A Theory of Work Role Transitions", *Administrative Science Quarterly*, June 1984, pp. 172-91.
32. Henry P. Sims and Andrew D. Szilagyi, "Leader Structure and Satisfaction of Nurses: A Path Analysis Approach", *Journal of Applied Psychology*, April 1975, pp. 194-97.
33. Charles N. Green and D. W. Organ, "Role Ambiguity, Locus of Control, Role Dynamics and Job", *Journal of Applied Psychology*, December 1937, pp. 101-2.
34. Andrew D. Szilagyi, "An Empirical Test of Causal Influences Between Role Perceptions, Job Satisfaction, Performance, and Organizational Level", *Personnel Psychology*, 1977, pp. 375-88.
35. Andrew D. Szilagyi, Henry P. Sims, and Robert T. Keller, "Locus of Control, Role Dynamics and Job Behavior", *Academy of Management Journal*, June 1976, pp. 259-70.
36. A. J. Lott and B. E. Lott, "Group Cohesiveness as Interpersonal Attraction: A Review of Relationships with Antecedent and Consequent Variables", *Psychological Bulletin*, October 1965, pp. 259-309.
37. N. M. Tichy, "An Analysis of Clique Formation and Structure in Organizations", *Administrative Science Quarterly*, June 1973, pp. 194-208.
38. Stanley E. Seashore, *Group Cohesiveness in the Industrial Work Group* (Ann Arbor: University of Michigan, Institute for Social Research, 1954).
39. See "The Workers Know Best", *Time*, January 28, 1980, p. 65; "A Partnership to Build the New Workplace", *Business Week*, June 30, 1980, pp. 61-64.

Additional References :

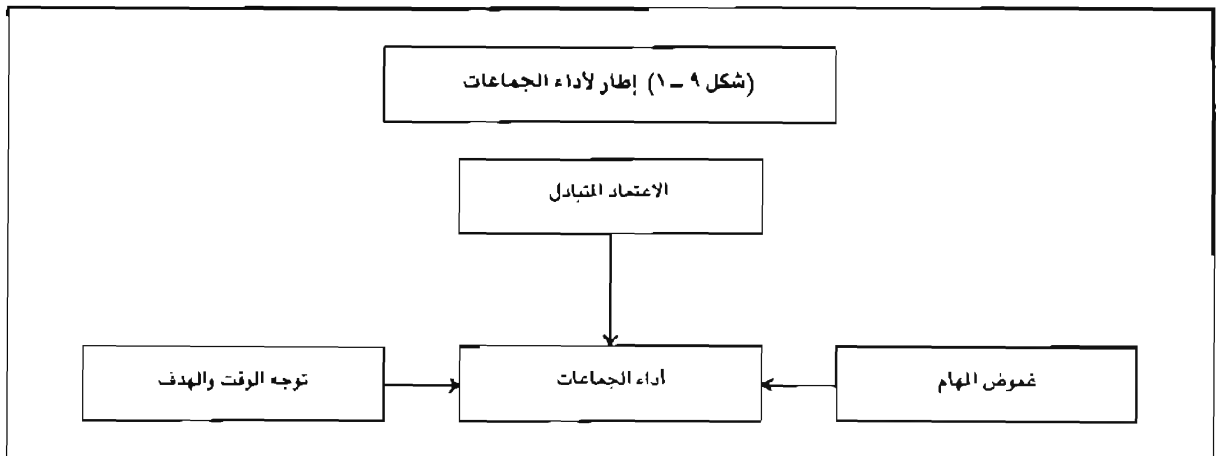
- BALES, R. F. *Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups*. Cambridge, Mass.: Addison-Wesley, 1950.
- BANDURA, A. *Social Learning Theory*. New York: General Learning Press, 1971.
- BION, W. R. *Experiences in Groups*. New York: Basic Books, 1959.
- COLLINS, B. E., and H. A. GUETZKOW. *Social Psychology of Group Processes for Decision Making*. New York: John Wiley, 1964.
- GIBBARD, G. S., J. J. HARTMAN, and R. D. MANN. *Analysis of Groups*. San Francisco: Jossey-Bass, 1974.
- HACKMAN, J. "Group Influences on Individuals". In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, edited by M. D. Dunnette. Chicago: Rand McNally, 1976.
- HINTON, B. L., and H. J. REITZ, eds. *Groups and Organizations*. Belmont, Calif.: Wadsworth, 1971.
- HOLLANDER, E. P. *Leaders, Groups and Influence*. New York: Oxford University Press, 1964.
- HOMANS, G. C. *The Human Group*. New York: Harcourt, Brace & World, 1950.
- KATZ, D., and R. L. KAHN. *The Social Psychology of Organizations*. 2nd ed. New York: John Wiley, 1978.
- KEMPER, T. D., and J. E. McGRATH. "Reference Groups, Socialization, and Achievement." *American Sociological Review*, 1968, pp. 31-45.
- KENT, R. N., and J. E. McGRATH. "Task and Group Characteristics as Factors Influencing Group Performance." *Journal of Experimental Social Psychology*, 1969, pp. 429-40.
- KLEIN, S. M. *Workers Under Stress: The Impact of Work Pressure on Group Cohesion*. Lexington: University of Kentucky, 1971.
- LEWIN, K. *Field Science in Social Sciences*. New York: Harper & Row, 1951.
- McGRATH, J. E., and J. E. ALTMAN. *Small Group Research*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1966.
- MILLER, J. "Living Systems: The Group". *Behavioral Science*, 1971, pp. 302-98.
- MILLS, T. M. *The Sociology of Small Groups*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1967.
- PEARCE, J. L. "Bringing Some Clarity to Role Ambiguity Research". *Academy of Management Review*, October 1981, pp. 665-74.
- REITZ, H. J., and L. N. JEWELL. *Group Effectiveness in Organizations*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1981.
- SHEPHARD, C. R. *Small Groups: Some Sociological Perspectives*. San Francisco: Chandler, 1964.
- SMITH, P. B. *Groups Within Organizations*. New York: Harper & Row, 1973.
- STEINER, I. D. *Group Process and Productivity*. New York: Academic Press, 1972.
- THIBAUT, J. W., and H. H. KELLEY. *The Social Psychology of Groups*. New York: John Wiley, 1959.
- TOFFLER, B. L. "Occupational Role Development: The Changing Determinants of Outcomes for the Individual". *Administrative Science Quarterly*, September 1981, pp. 396-418.
- ZANDER, A. *Motives and Goals in Groups*. New York: Academic Press, 1971.

سلوك الجماعات

واجه قارى فولمر (Gary Fulmer) مدير شركة كرين لمنتجات البلاستيك في كولبوس في بداية الثمانينيات، مشكلة محيرة^١. فقد بدأت استراتيجية تنويع منتجات خط إنتاج الفينيل (Vinyl) وتشكيلها حسب طلبات الزبائن مع إنشاء مجمع صناعى خاص بالشركة تركز نجاحا طيبا في الاسواق. على أن هذه الاستراتيجية تتطلب، من جهة أخرى، زيادة ملحوظة في درجة التعاون والتكامل بين الإدارات.

تمثل الحل الذى اختاره فولمر في نظام إدارة المشروعات حيث يرأس كل مشروع – وفق هذا النظام – مدير يكون مسؤولا عن كل ما يتعلق بمنتهجه. و يتم اختيار مدير واحد أو مديرين، إلا أنه من الممكن أن تشكل المصالح المكتسبة مشكلة أخرى. لتجاوز هذه المشكلة والتأكد من تعاون الإدارات في هذا التنظيم، اختار فولمر هوارد بينت (Howard Benner) للإشراف على كل مديري المشروع – وبينما سمح بينت للمديرين باتخاذ قرارات فردية، إلا أنه كان حريصا على تقليل الصراعات إلى أدنى حد. يكمن السبب الرئيسى لنجاح بينت في أنه عمل لفترة خمسة وثلاثين عاما مع شركة كرين و يتمتع باحترام الجميع: فهو مهندس من حيث إعداداته وتدريبه و يلم بالشركة ومنتجاتها إلماما تاما – ومعروف بخبرته الواسعة في مجال تشكيل البلاستيك على مستوى القطر كله – كما أن معرفته بالعاملين في الشركة تمثل عنصرا إيجابيا. وقد أفرز نموذج الخبرة الفنية والمهارات الإدارية «الصورة الأبوية» – التعاون والتضافر الذى سعى إليه فولمر.

سيكون التركيز في هذا الفصل على التفاعلات التى تحدث بين مجموعتين أو أكثر – سلوك الجماعات. ولا تسلط مادة هذا الفصل الضوء على أهمية سلوك الجماعات بالنسبة للمدير فحسب، بل توفر أيضا الأساس لتناول موضوع التصميم التنظيمى لاحقا.



إطار الأداء في الجماعات:

قد تكون الجماعات المتفاعلة في إدارة كبرى مثل إدارة بحث السوق والمبيعات أو في قسمين منفصلين مثل شؤون العاملين والصيانة. ويتوقف الأداء الجيد للجماعات على عوامل عديدة، من أهمها التنسيق.

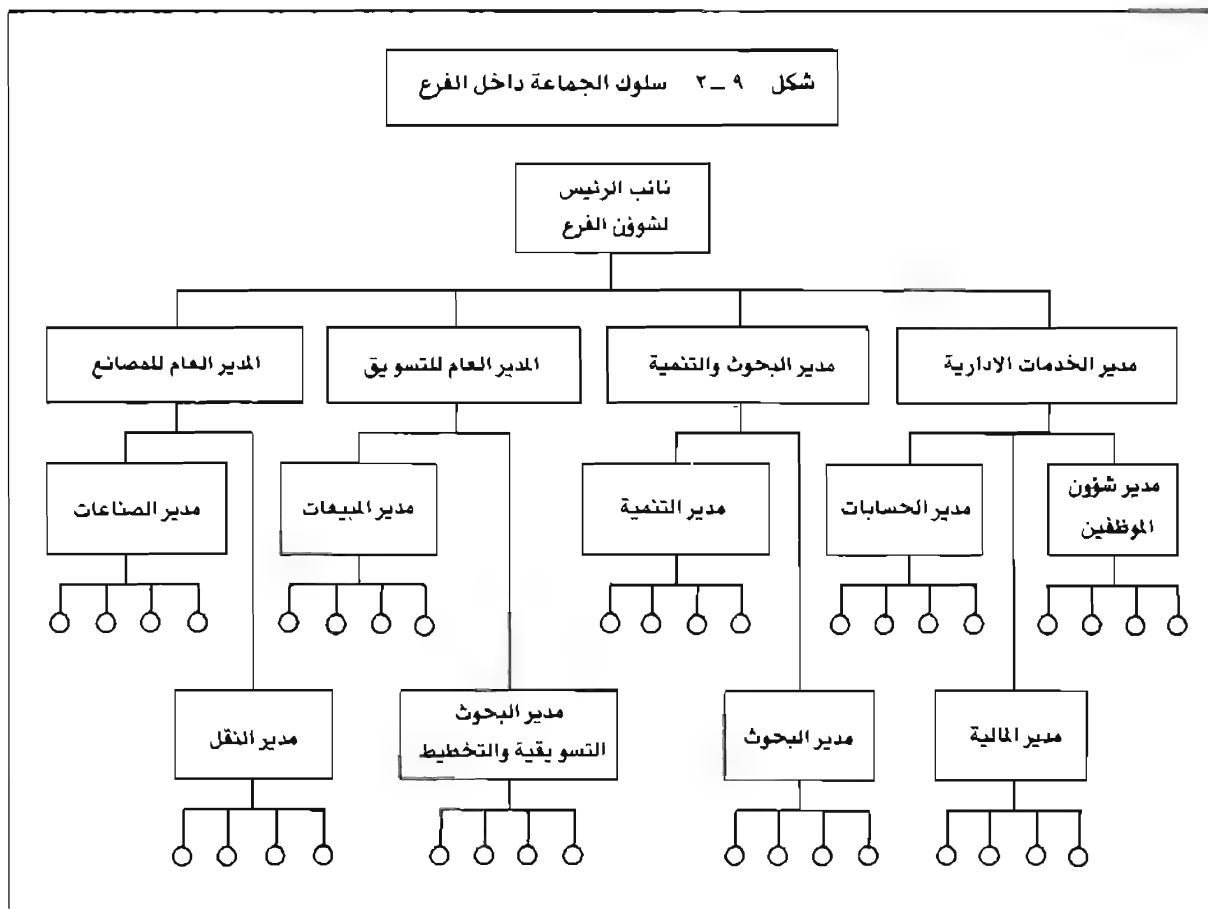
ولتحديد مقتضيات التنسيق، يتعين على المديرين الإجابة على أسئلة محددة:

اولا - هل تحتاج الجماعات فعلا إلى تنسيق؟ بمعنى آخر، هل تعتمد الجماعات على بعضها لتحقيق هدف ما؟ سنطلق على ذلك مفهوم الاعتماد المتبادل.

ثانياً - ما هي أنواع المهام التي تعمل فيها هذه الجماعات؟ سيجيب نقاشنا لغموض المهام على هذا السؤال.

وأخيراً - ما هو الاختلاف بين أعضاء الجماعات من حيث التوجه والتجارب السابقة (الخلفية) وطريقة التفكير؟ سيسلط نقاشنا لتوجه الوقت والهدف - الضوء على هذه الاختلافات الهامة. و يعرض شكل (٩ - ١) هذه العناصر الرئيسية الثلاثة لعملية التنسيق.

لتوضيح مادة هذا الفصل، نفترض أن هناك فرعاً لشركة صناعية كبرى (يُعرض شكل ٩ - ٢ تنظيمية الأساس). يرأس الفرع نائب للرئيس يتبع له مدير عام للتسويق ومدير للبحوث والتطوير ومدير للخدمات الإدارية. ولكل من هؤلاء المديرين مديرون آخرون يرتبطون بهم (مثل مدير للتصنيع ومدير للشحن يرتبطان بمدير عام التصنيع وهكذا). ويصلح شكل (٩ - ٢) مثلاً مستمراً لسلوك الجماعات في هذا الفصل.



الاعتماد المتبادل :

الاعتماد المتبادل بين مجموعتين أو أكثر هو مدى الحاجة لتنسيق العلاقات المتفاعلة بين المجموعات لتحقيق المستوى المطلوب من الأداء. وهناك ثلاثة أنواع من الاعتماد المتبادل التي تم التعرض لها مرارا وهي : الاعتماد المشترك، والاعتماد المتسلسل، والاعتماد التبادلي^٢.

الاعتماد المشترك :

يشير الاعتماد المشترك إلى الحالة التي تكون فيها المجموعات مستقلة نسبيا عن بعضها، إلا أن كلا منها تقدم إسهاما متميزا للمنظمة الأم وتتلقى دعما منها. ويمكن اعتبار مصنع شيفرليه في أوهايو مستقلا عن مصنع كاديلاك في متشجان في كل ما يتعلق بأمور تجميع السيارات، ومع ذلك فهناك اعتماد مشترك أو مجمع بينهما لأن كلا منهما يضيف إلى الأرباح الكلية لشركة جنرال موتورز.

يمكن اعتبار مدير الشحن ومدير البحوث في شكل (٩ - ٢) معتمدين على نحو مشترك: أي أن الإدارتين لا تتفاعلا بصورة مستمرة، أو تعتمدان على بعضهما، إلا أن كلا منهما يساهم في أداء الفرع بصورة مستقلة عن الآخر.

الاعتماد المتسلسل :

يحدث الاعتماد المتسلسل حينما تكون مخرجات إحدى الجماعات مدخلات لجماعة أخرى. فهناك اعتماد متسلسل بين إدارتي التصنيع والشحن في مثالا، حيث تمثل مخرجات إدارة التصنيع من المنتجات المصنعة. مدخلا لإدارة الشحن. وهناك قدر من الغموض يرتبط بالاعتماد المتسلسل لا بد من أخذه في الاعتبار، يتمثل في أن وظيفة المدخلات (الشحن في المثال السابق) تعتمد على وظيفة المخرجات (التصنيع) للمنتجات المصنعة (الجاهزة) ليتسنى لها أداء عملها. وعليه يلزم إجراء تعديلات عندما تؤدي وظيفة المخرجات بصورة غير مناسبة أو عند العجز في مقابلة توقعات وظيفة المدخلات، فإذا تعطلت معدة في عملية التصنيع، فإن تدفق المنتجات سيتوقف و يؤدي إلى توقف العمل، أو عدم الاستفادة من الوقت بالنسبة لفريق الشحن والتحميل.

الاعتماد التبادلي :

ينشأ الاعتماد التبادلي عندما تتبادل الجماعات المدخلات والمخرجات. فهناك اعتماد تبادلي بين وظائف هندسة التطوير والتسويق حيث إن مخرجات عملية التطوير - اختبار كميات من المنتج الجديد - تمثل مدخلات لوظيفة التسويق إذ أنها تستخدم لاختبار قبول المستهلك للمنتج بصورة مبدئية. على أن عدم قبول المستهلك للمنتج - أحد المخرجات المحتملة لعملية التسويق - يخدم كأحد المدخلات لهندسة التطوير لأجراء مزيد من التحسينات ومزيد من الاختبارات على المنتج.

يحدث الاعتماد التبادلي أيضا بين وظائف التصنيع والتسويق حيث تمثل مخرجات التصنيع كميات كبيرة من المنتج الجديد - مدخلات لعملية التسويق - تستخدم في تحقيق مبيعات أكثر للمستهلك. وتخدم المشكلات المتعلقة بجودة المنتج أو طلب المستهلكين لعبوات مختلفة للمنتج - مخرجات عملية التسويق - كمدخلات لعملية التصنيع لأجل القيام بعمل إضافي أو التحقيق فيما يتعلق بتلك المشكلات والطلبات.

و يعرض شكل (٩ - ٣) ملخصا لأنواع الاعتماد المتبادل الثلاثة المذكورة. أما بالنسبة لأداء الجماعات، فينبغي أن ندرك أنه كلما تقدم المرء من الاعتماد المشترك إلى الاعتماد التبادلي، تطلب الاعتماد المتبادل المزيد من التفاعل، وأصبح من الصعوبة التنسيق لانجاز المهام المطلوبة. أي حينما يتم التقدم من الاعتماد المشترك للاعتماد المتسلسل، ومن ثم إلى الاعتماد التبادلي فلا بد أن يدرك كل شخص أن نشاطات إحدى الجماعات تعتمد على أعمال الجماعات الأخرى. فإداء الجماعات - إذن - نتيجة مباشرة لدى النجاح في التحكم في الاعتماد المتبادل بين الجماعات وتنسيقه.

شكل ٩ - ٣ ملخص لأنواع الاعتماد المتبادل

| النوع | درجة الاعتماد | الوصف | مثال |
|-------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التبادل | عالية | الجماعات تتبادل مخرجات بعضها | ١ - العلاقة بين الادراك، التطوير وبحوث التسويق. ٢ - التفاعل بين العمليات والصيانة في شركة طيران محلية. |
| المتسلسل | متوسطة | مخرجات إحدى الجماعات مدخلات للجماعات الأخرى | ١ - العلاقة بين أقسام التصنيع والشحن. ٢ - العمليات التي تتم في خط تجميع السيارات. |
| المجمع أو المشترك | منخفضة | الجماعات أو الوحدات مستقلة نسيباً عن بعضها إلا أنها تهتم جميعاً بالأهداف العامة للمنظمة | ١ - العلاقة بين أقسام البحوث والشحن. ٢ - مصانع منفصلة لمنظمة أو شركة تتفاعل قليلاً. |

غموض المهام:

للمديرين في المواقع المختلفة في المنظمات وظائف قد تتماثل من حيث أعمالها اليومية، أو تتضمن مشكلات جديدة ومختلفة كل يوم. فمن الممكن تخطيط عملية معالجة البيانات المالية التي يتولاها المديرون الماليون، على سبيل المثال، بحيث لا تكون هناك اختلافات جوهرية في أعمالهم اليومية إلا من ناحية حجم العمل. وقد يواجه مدير الخدمات الفنية للمستهلكين - من جهة أخرى - مشكلات مختلفة كل يوم اعتماداً على حجم وطبيعة طلبات الزبائن، واستفساراتهم. ولذلك تختلف الوظائف من حيث درجة غموض المهام التي يمكن أن تتخللها خلال فترات العمل. وتختلف درجة غموض المهام تبعاً لعاملين هما: وضوح مهام العمل، وبيئة العمل.

وضوح المهام :

هو الدرجة التي تكون عليها متطلبات الجماعة ومسئولياتها من حيث الصياغة والفهم^٢. ويشير وضوح المهام - بوجه عام - إلى مدى استخدام الجماعات للأنظمة والإجراءات والسياسات في توجيه النشاط اليومي لأعضائها. فوضوح المهام بالنسبة لمدير التصنيع في مثالنا السابق، كبير نسبياً، ومتى ما تطلب الأمر إجراء تغييرات في نوعية المنتج أو كميته أو في صيانة المعدات، فإن الإجراءات المقررة تقضى بإطلاع المديرين بما يجب عمله حينما يستجد وضع معين أو مشكلة معينة.

لنأخذ بالمقابل إخصائى البحوث. فعملية تطوير منتج جديد تتضمن عادة معرفة نظرية، ودرجة عالية من الابتكار في تطوير وتوزيع تركيبات مختلفة للمنتج وأنواعه. وعادة لا تتوافر قواعد وخطوات محددة خلال هذه المرحلة إلا أنها تتطور وتظهر كلما تقدمت مرحلة التطوير. ويتضح من هذين المثالين أن مهام مدير التصنيع تتضمن قدراً محدوداً من الغموض في المهام، فيما تتميز وظيفة إخصائى البحث بدرجة عالية من الغموض في مهامها.

بيئة العمل :

وتتضمن تلك العوامل، داخل المنظمة أو خارجها، التى يمكن أن تؤثر على مستوى أداء الوحدة أو الجماعة^١. ومن ضمن المتطلبات التى تتضمنها الأعمال الأساسية لكل الوحدات التنظيمية التفاعل مع الوحدات الأخرى، بعضها داخل المنظمة والبعض الآخر خارجها. فمديرو التصنيع يتفاعلون، فى الأساس، مع الوحدات الأخرى داخل المنظمة مثل الحسابات وشؤون الموظفين، إلا أنهم قد يتفاعلون مع وحدات خارج المنظمة الأم مثل موردى المواد الخام وشركات النقل. أما أنماط التفاعل بالنسبة لمدير التسويق فتتم أساساً مع جماعات خارج المنظمة، مع العملاء بالدرجة الأولى، ومع ذلك، فمن الممكن أن يكون له قدر كبير من التفاعل مع وحدات أو جماعات داخل المنظمة مثل التصنيع ومعامل البحث.

وتختلف درجة الغموض في المهام تبعاً لعاملين في بيئة العمل هما: عدد العناصر أو الوحدات أو الجماعات، وطبيعة البيئة المستقرة أو المتقلبة (الديناميكية). فعلى سبيل المثال، تواجه إخصائى البحث، في مثالنا لتطوير المنتج، درجة عالية من الغموض في مهامهم. فهم لا يتعاملون فقط مع جماعات من خارج المنظمة في بحثهم عن معلومات جديدة، بل يتعاملون مع بيئة علمية متغيرة، حيث تتبادل معلومات عن التطورات العلمية الجديدة باستمرار. وفي الطرف الأخرى نجد مديري التصنيع الذين يواجهون قدراً ضئيلاً، نسبياً، من الغموض في المهام حيث إن حجم التفاعلات المحتملة، والتي تحدث داخل المنظمة في أغلب الأحوال، محدودة نسبياً، وأن طبيعة بيئة العمل مستقرة تماماً تقريباً.

توجه الوقت والهدف :

يعتاد المديرون الذين يقضون وقتاً طويلاً في وظيفة معينة على تنظيم أعمالهم بطريقة يمكن التنبؤ بها، و يكتفون أنفسهم مع الأهداف التنظيمية، والأوقات المحددة لانجاز العمل، والأفراد الآخرين بصورة تساعد على أداء تلك الوظيفة بفعالية^٢. وكما أشرنا سابقاً في الأجزاء الخاصة بالاعتماد المتبادل والغموض في المهام، فإن أنواع المهام المختلفة تتطلب التعامل مع مستويات مختلفة من الغموض. وتتطلب هذه الأنماط المختلفة من المهام والمستويات المتباينة من الغموض تنظيم العمل وتوجيهه في صور مختلفة. هناك أسلوبان محددان لتوجيه العمل يمكن أن يؤثر على أداء الجماعات هما توجيه الوقت وتوجيه الهدف^٣.

يتضمن توجيه الوقت، الفترة الزمنية المطلوبة للحصول على معلومات حول أداء مهمة معينة. ففي مثالنا السابق، يتعامل مديرا التصنيع والتسويق، مثلاً، مع مواقف توفير معلومات مرتدة حول النتائج بصورة سريعة. فبينما يهتم مدير التصنيع بمراقبة الجودة وبيانات الانتاجية كل ساعة، فقد يتركز اهتمام مدير التسويق على التقارير الأسبوعية أو نصف الشهرية لحجم المبيعات.

أما بالنسبة لإخصائى ومهندسى التطوير، من جهة أخرى، فتكون لهم اهتمامات ذات مدى طويل لأنه لا يمكن تقديم نتائج ملموسة إلا بعد حل المشكلات الفنية المرتبطة بالمنتج الجديد. وعادة ما تظهر نتائج الأبحاث العلمية في كثير من المنظمات وتعرض في تقارير شهرية، أو ربع سنوية، أو سنوية.

يركز توجه الهدف على مجموعة المهام أو الأهداف التى يتركز اهتمام الأفراد في المنظمات حولها. ولكى يكون المديرون أكثر فاعلية، عليهم تركيز اهتمامهم على الأهداف التى تتمثل مباشرة بأعمالهم^٤. فيمكن لمديري التصنيع في مثالنا، أن يركزوا على أهداف تتمثل في تكاليف المواد الخام وتكاليف عمليات التصنيع والتخزين وحجم الانتاج وجودة المنتج المصنع، وتوجه اهتمامات مديري التسويق نحو أهداف تشمل حجم وإيرادات المبيعات ونصيب الشركة في السوق وتغلغلها فيه، ورضا الزبائن، فيما يركز إخصائى

البحث، من جهة أخرى على أهداف تشمل تطوير المعارف العلمية، وتحويل هذه المعرفة إلى تطبيقات عملية محتملة في السوق. وأخيراً، يتجه مهندسو التطوير - في الغالب - نحو تحويل الاكتشافات العلمية إلى منتجات جديدة والتأكد من أن إنتاج السلعة الجديدة يتم في حدود التكلفة التي تؤدي إلى تحقيق مكاسب اقتصادية عندما يتم تصنيعها بحجم كبير.

توضح هذه الأمثلة ثلاثة توجهات: التوجه الفني الاقتصادي (إى إدارتا التصنيع والحسابات) الذى يتولى مراقبة التكلفة وتطبيق تقنية التصنيع، والسوق (أى مهمة التسويق) و يتعلق باستجابة الزبون لمنتجات المنظمة، والتوجه العلمى (أى مهام البحث والتطوير) المتعلق بالاسهام فى المعرفة العلمية.^٨

أما بالنسبة لسلوك الجماعات، فتكمن أهمية توجهات الوقت والهدف فى أنها توفر صيغة للتفاضل^٩، ويعرف التفاضل بدرجة الاختلاف بين الجماعات من حيث الوقت (قصيرة الأجل فى مقابل طويلة الأمد)، ومن حيث توجه الأهداف (فنية اقتصادية أم تتعلق بالسوق أم بالمعرفة العلمية). فمثلاً تميز إدارتا التصنيع والبحث بشكل واضح فيما تقل درجة التمايز بين إدارتى البحث والتطوير، من جهة أخرى.

يعرض شكل (٩ - ٤) ملخصاً لعينة من خصائص المجموعات الواردة فى شكل (٩ - ٢).

أداء الجماعات:

تجدد عوامل التنسيق الثلاثة بين الجماعات الاعتماد المتبادل وغموض المهام والتمايز (فى توجهات الوقت والهدف).

ثلاثة متطلبات إدارية للتنسيق يمكن أن تؤثر على نوعية أداء الجماعات:

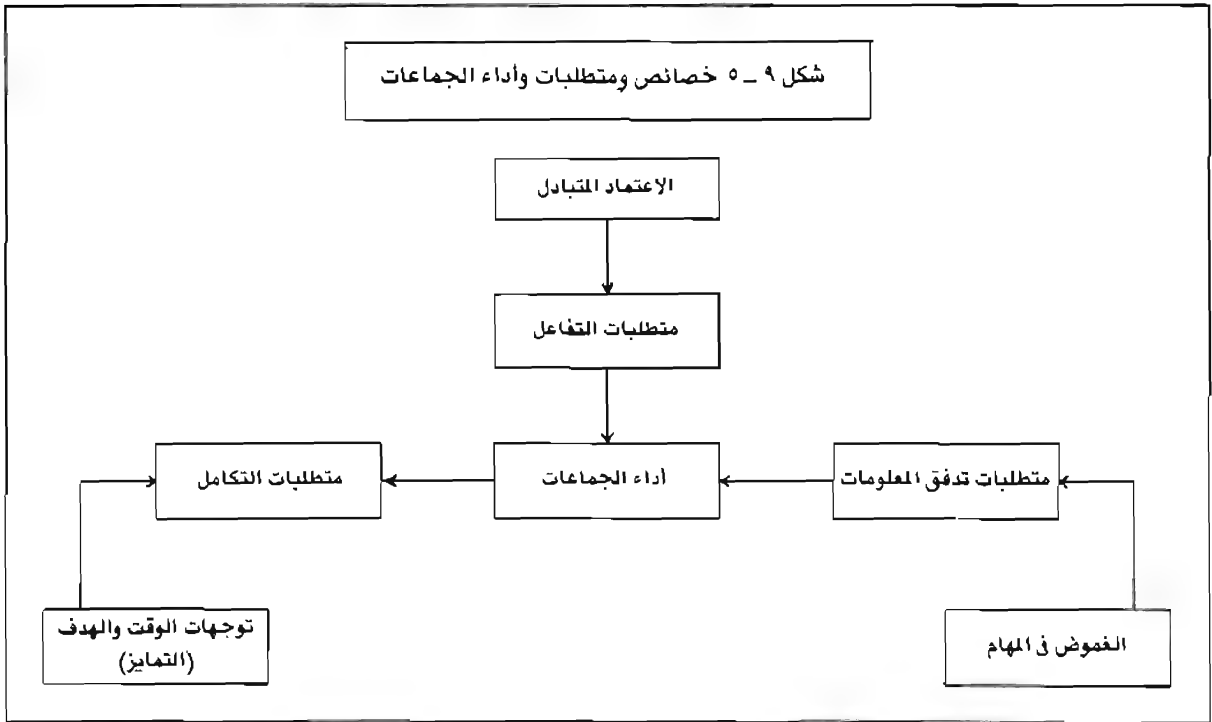
أولاً: يؤثر نوع الاعتماد المتبادل بين الجماعات على طبيعة متطلبات التفاعل. ولا تشمل متطلبات التفاعل تكرار ونوعية التفاعل المطلوب لإنجاز العمل فقط بل وعدد المستويات أو الأفراد المطلوب تفاعلهم مع نظرائهم من الجماعات الأخرى. وتزايد متطلبات التفاعل كلما انتقل الاعتماد المتبادل من مرحلة الاعتماد المشترك إلى الاعتماد المتسلسل ثم الاعتماد المتبادل.

شكل ٩ - ٤ ملخص لخصائص الجماعات

| المجموعة | الاعتماد المتبادل | درجة الغموض فى المهام | توجهات الوقت والهدف |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|-------------------------------------------------|
| البحوث | - اعتماد تبادلى مع التطوير - اعتماد متسلسل مع بحوث السوق. - اعتماد مشترك مع الشحن. | عالية | الوقت: المدى الطويل الهدف: العلم |
| التطوير | - اعتماد تبادلى مع بحوث السوق - اعتماد متسلسل مع التصنيع - اعتماد مع الشحن | معتدلة إلى عالية | الوقت: المدى الطويل الهدف: علمى وفنى اقتصادى |
| المبيعات | - اعتماد تبادلى مع بحوث السوق - اعتماد متسلسل مع التصنيع | معتدلة | الوقت: المدى المتوسط الهدف: السوق |
| التصنيع | - اعتماد مشترك مع شؤون الموظفين - اعتماد تبادلى مع الحسابات - اعتماد متسلسل مع الشحن - اعتماد مشترك مع البحوث | منخفضة | الوقت: المدى القصير الهدف: فنى اقتصادى |

ثانياً: تؤثر درجة الغموض في مهام جماعة أو أكثر من الجماعات المتفاعلة على مقدار متطلبات تدفق المعلومات بين المجموعات، وحجم ونوعية المعلومات والاتصال الواجب معالجتها من قبل الجماعات. ونتوقع قرب نهاية العام المالي، أن يتدفق قدر كبير من المعلومات من إدارة الحسابات إلى كل الإدارات العاملة الأخرى (مثل إدارة التصنيع مثلاً).

أخيراً يبرز توجه الوقت والهدف (أي التمايز) مفهوم متطلبات التكامل. فالتكامل هو درجة التعاون أو العلاقات المنظمة المطلوبة والتي يتم تحقيقها بين الجماعات المتفاعلة المختلفة في المنظمة. ففي المراحل الأولى لعملية تطوير المنتج، هناك درجة عالية من التمايز بين وحدة البحوث ووحدة التسويق، بسبب الاختلافات في توجه الوقت (طويلة المدى في مقابل قصيرة المدى)، وتوجه الهدف (العلم في مقابل السوق). ولتحقيق مستوى عالٍ من الأداء الجماعي بين هاتين الوحدتين في تلك المرحلة المبكرة من تطوير المنتج، يلزم أن يكون هناك درجة عالية من التكامل تتكافأ مع المستوى المطلوب من الأداء. يعرض شكل (٩ - ٥) العلاقة بين خصائص الجماعات ومتطلباتها والأداء.



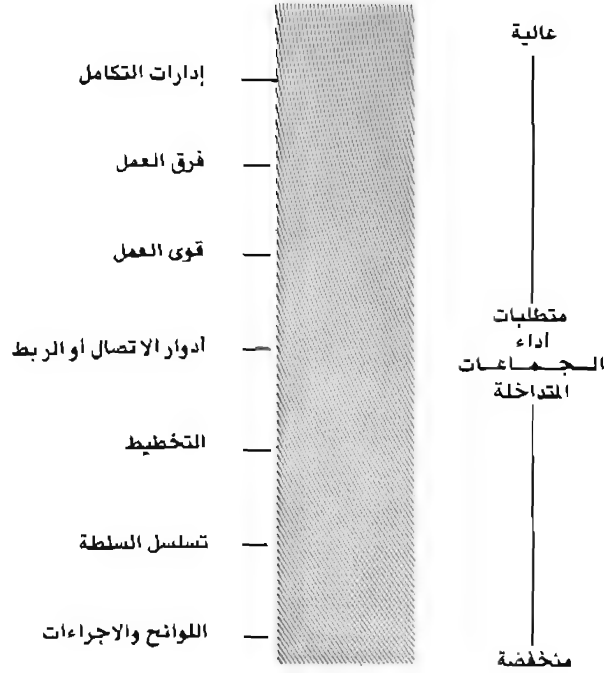
تحدد متطلبات التنسيق الإداري الثلاثة الصعوبات التي يمكن أن تواجه المدير في تحقيق التنسيق الفعال وبالتالي، تحقيق مستويات عالية من أداء الجماعات. فعلى سبيل المثال، تصادف الجماعات المتفاعلة ذات متطلبات التفاعل المحدودة (اعتماد متبادل مشترك)، ومتطلبات محدودة لتدفق المعلومات (درجة منخفضة من الغموض في المهام)، والمستوى الأدنى من الحاجة للتكامل (حد أدنى من التباين في توجهات الوقت والهدف)، أقل قدر من الصعوبة في تحقيق مستوى عالٍ من الأداء الجماعي. وعلى العكس من ذلك تعاني المجموعات المتفاعلة ذات متطلبات التفاعل العديدة (اعتماد تبادلي)، ومتطلبات متعددة للمعلومات (درجة عالية من الغموض في المهام)، وتتطلب مستويات عالية من التكامل (درجة عالية من التباين في توجهات الوقت والهدف) قدراً أكبر من الصعوبة في تحقيق مستوى عالٍ من الأداء الجماعي. سنتناول في القسم التالي الاستراتيجيات الإدارية المختلفة للنهوض بمستوى الأداء الجماعي.

استراتيجيات إدارة الأداء الجماعي:

يتوافر للمديرين عدد من الطرق التي يمكن أن تكفل لهم مستوى عالٍ من الأداء الجماعي. ويبرز شكل (٩ - ٦) سبع طرق ممكنة لإدارة الأداء الجماعي^{١١}. ولا يمكن أن تكون قائمة استراتيجيات إدارة الجماعات هذه شاملة ونهائية بأي حال من الأحوال وإنما تم اختيار هذه الطرق السبعة على أساس تكرار استخدامها في مختلف أنواع المنظمات.

تم ترتيب استراتيجيات إدارة الجماعات في خط متصل واحد يعكس المتطلبات المتزايدة للتنسيق (أي متطلبات التفاعل + متطلبات تدفق المعلومات + متطلبات التكامل). يمثل الخط المتصل درجات أو مستويات الالتزام، والموارد التي توفرها المنظمة لتوجيه الأداء الجماعي بفعالية. كما يبرز الخط المتصل الاستراتيجيات المناسبة لمتطلبات مختلف مستويات التفاعل وتدفق المعلومات والتكامل. وأخيراً، في حالة التقدم من أدنى الخط المتصل (الأنظمة) إلى أعلاه (إدارات التكامل)، يمكن استخدام الاستراتيجية التي سبق اتباعها إلى جانب الاستراتيجية الجديدة في إدارة سلوك الجماعات: أي إذا اعتمد المدير على تخطيط أساليب لتوجيه العلاقات بين الجماعات، فمن المحتمل أن يعتمد أيضاً على استخدام التسلسل الهرمي والأنظمة. وسنواصل استخدام شكل (٩ - ٦) لتوضيح الاستراتيجيات المختلفة لإدارة الجماعات.

شكل ٩ - ٦ استراتيجيات إدارة الجماعات



الأنظمة والاجراءات :

تتمثل أبسط الطرق لإدارة أداء الجماعات في التحديد المسبق للنشاطات والأنماط السلوكية المطلوبة من قبل أعضاء الجماعة عن طريق الأنظمة والاجراءات.^{١٢} و يعلم الموظفون الذين يتفاعلون مع بعضهم أن هناك مجموعة محددة من الاجراءات أو الخطوات التي ينبغي اتخاذها في حالة نشوء أوضاع معينة. فعلى سبيل المثال، تعرف إدارة التغليف والشحن أنه في حالة قيام إدارة التصنيع بتغيير عملية التصنيع من منتج متوسط الجودة إلى منتج عالي الجودة في الساعة العاشرة من صباح كل يوم، يلزمها أن تستخدم حاويات وبطاقات وصف مختلفة بالنسبة للمنتج الجديد. وبذلك يكون هناك تفاعل قليل أو حتى معدوم، إذ أن الاجراءات توضح التصرفات اللازمة مسبقاً.

تكمن الميزة الأساسية للأنظمة والاجراءات في أنها تغني عن الحاجة للتفاعل والتدفق المستمر للمعلومات بين الجماعات أو الوحدات، كما أنها توفر سبل الاستقرار بالنسبة للمنظمة. فقد يبقى الموظفون في المنظمة أو لا يبقون، لكن الاجراءات باقية لتنظيم التفاعلات المستقبلية.^{١٣}

من ناحية أخرى فإن الأنظمة والاجراءات أساليب محدودة لإدارة أداء الجماعات، إذ أنها قابلة للتطبيق في حالة إمكانية التنبؤ بالنشاطات التي تتم بين الجماعات مسبقاً وحينما يكون في الامكان الحصول على الاستجابات أو التصرفات المطلوبة. أما في حالة وجود درجة عالية من الغموض في المهام، وبالتالي زيادة في متطلبات تدفق المعلومات بين الجماعات، فقد تثبت الأنظمة والاجراءات عدم كفايتها كاستراتيجية لإدارة الجماعات.

تسلسل السلطة :

حينما تثبت عدم كفاية الأنظمة والاجراءات في الأداء الفعال للجماعات يصبح استخدام التسلسل الهرمي، أو الرجوع للرئيس الأعلى المشترك، الاستراتيجية الرئيسية لإدارة الجماعات. فحينما تنشأ مشكلات بين إدارتي التصنيع والشحن – مثل عدم وجود كمية من البضاعة تكفي لتحميل شاحنة على سبيل المثال – تعرض المشكلة على مدير عام إدارة التصنيع لحلها. يقوم الافتراض الأساسي لاستخدام السلطة أو الرجوع للرئيس الأعلى المشترك كاستراتيجية لإدارة الجماعات على أساس أن المديرين في المستوى الأعلى يتمتعون بالنفوذ والسلطة لاتخاذ القرارات الفردية اللازمة. ومع ذلك، فإن لهذه الطريقة، كما لطريقة الأنظمة والاجراءات، محدداتها. حيث إنه كلما زادت متطلبات التفاعل وتدفق المعلومات والتكامل، استنفد حل هذه المشكلات المتعلقة بالعلاقات بين الجماعات كل وقت المدير. وأصبح الوقت المخصص للمسائل العاجلة – مثل تخطيط إنشاء مصنع جديد – محدوداً جداً. وعادة ما تبرز صعوبات إضافية في حالة نشوء مشكلات بين وحدتين منفصلتين، مثل إدارتي الشحن والمبيعات، وبهذا يصبح الرئيس الأعلى المشترك، نائب الرئيس للفرع، هو المحكم الوحيد في المشكلات اليومية (للفرع).

التخطيط :

حينما يتعذر التحكم في المشكلات بين الوحدات أو الجماعات المتفاعلة عن طريق الأنظمة والاجراءات أو تسلسل السلطة، تتجه المنظمات إلى استخدام تخطيط النشاطات لتحسين مستوى أداء الجماعات. ويدخل ضمن تخطيط النشاطات وضع الأهداف التي يمكن أن تؤدي إلى إنجاز المهام.^{١٤}

لنأخذ مثلاً: إنشاء مصنع جديد. تشترك الجماعات المختلفة المتفاعلة ذات الاعتماد بينها في أعمال مثل نصب إطار المبنى وتركيب ما يتطلبه المبنى من مرافق ومعدات كهربائية والآلات والمعدات الصناعية وربط خط المواد الخام بخط الإنتاج. لتجنب التفاعل المستمر بين هذه الجماعات، توضع خطط بحيث تؤدي كل جماعة أو وحدة مهمتها في فترة زمنية محددة و يكون لكل جماعة وحدة من الأهداف لعدد محدد من ساعات العمل في الانشاء وتسليم معدات البناء، وتاريخ محدد لإنجاز مهامها.

هناك علاقات محددة بين الجماعات، قابلة لاستخدام التخطيط فيها، بينما تتصف نشاطات جماعات أخرى – من جهة ثانية – بإمكانية استخدام الخطط في توجيه بعض التفاعلات فقط. وبناء على ذلك، يتعين على هذه النشاطات تطوير واستخدام استراتيجيات أخرى لتوجيه وإدارة تفاعلاتها.

السلوك في المنظمات

شركة باراماونت للإنتاج السينمائي (Paramount Pictures)

كانت شركة باراماونت للإنتاج السينمائي تنعم بالنجاح خلال فترة بداية ومنتصف الثمانينيات حيث أصبحت، بسبب نجاح مسلسلاتها التلفزيونية، إحدى أكثر الشركات الربحية في مجال الترفيه.

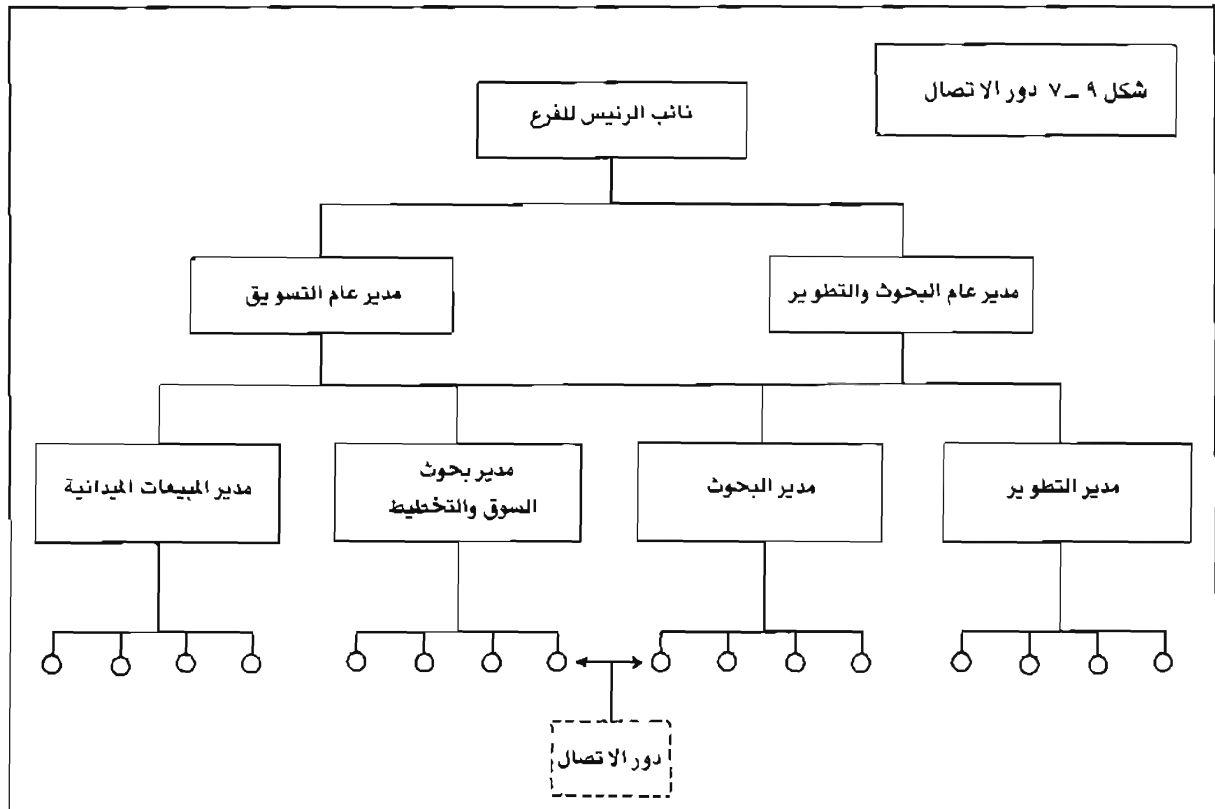
بدأت الشركة الأم (Gulf and Western) تحس أن تكاليف إنتاج وتوزيع الأفلام قد بدأت تأتى على مزيد من الأرباح التى تعود عليها من قسم إنتاج مواد التسلية. وقد أدى الصراع بين مديري قلف و ويسترن من جهة، ومديري باراماونت للإنتاج السينمائي من جهة أخرى، إلى الاستقالة المفاجئة للعديد من مديري باراماونت الكبار. وتبع ذلك سلسلة من الظروف الحرجة لمدة ثلاث سنوات مع غياب الإنتاج الفنى الناجح، والأرباح المنخفضة للشركة.

ظهر على مسرح الأحداث فرانك مانكوسو (Frank Mancuso) كرئيس جديد لباراماونت. وما يميز ما نكوسو - بخلاف مهاراته في مجال التسويق - هو أسلوبه الإداري المنضبط، ورغبته الأكيدة في إعادة باراماونت لمستوى نجاحها السابق. وقد انصب اهتمامه على جمع الوحدات لتعمل سوياً في انسجام، خاصة في مجالات الإنتاج والتسويق والتوزيع. ووضع سياسة الباب المفتوح للمساعدة في تحقيق ذلك.

يبدو أن أسلوب ما نكوسو الجديد قد صادف بعض النجاح حيث تم مناقشة نص أحد الأفلام الذى يستند إلى إحدى القصص المنشورة في أحد أعداد مجلة كاليفورنيا - عن الطلبة الحربيين في الدفاع الجوى، من قبل كتاب السيناريو والمخرجين ومندوبى التوزيع لفترة دامت عدة أشهر. ولشغته الكبيرة في هذه القصة، قام أحد المخرجين بأخذ النص وتسليمه لمانكوسو ليطلع عليه. قرأ مانكوسو السيناريو وأصبح بطلا للقصة وتم إنتاج الفيلم وتوزيعه على نطاق واسع في ديسمبر ١٩٨٦ بعنوان «المدفع المتطور» (Top Gun).

Laura Landro, "The Movie: 'Top Gun' and Deft Management Revive Paramount", The Wall Street Journal, July 14, 1986, p. 1.

المصدر:



ادوار الاتصال او وظائف الارتباط :

عندما يزداد عدد التفاعلات، و ينمو حجم المعلومات المتبادلة بين وحدتين أو جماعتين فأكثر، يصبح من اللازم القيام بدور متخصص لمقابلة هذه المتطلبات. وقد أطلق على هذا الدور - باختلاف مدلولاته - اسم اتصال أو ربط، وأكثر رسمية أطلق عليه (محور الارتباط الداخلى).^{١٥}

و يمكن تحديد دور للاتصال أو الارتباطيين أعمال البحوث التطبيقية وبحوث السوق في المثال الموضح في شكل (٩ - ٢). و يتضح ذلك أيضا في شكل (٩ - ٧) حيث يعمل الأفراد القائمون بهذا الدور على توفير الاتصالات الجانبية، وتسهيل التفاعل بين الدائرتين في عدة مجالات. و يتمثل أحد المجالات الهامة في تنسيق النشاطات الموجهة نحو التحقق من احتمالات المنتج الجديد الذى تقوم وحدة البحوث التطبيقية بتطويره. فقد يساعد التفاعل المؤثر الذى يوفره دور الاتصال المنتج من الانتقال إلى مرحلة التطوير بصورة أسرع أو يدفع إخصائى البحث التطبيقى إلى مراجعة عملهم في ضوء التقويم السلبى الذى قدمته وحدة بحوث السوق. وفي كلتا الحالتين يمكن اتخاذ قرارات بشأن المنتج الجديد مبكرا أكثر منه في حالة عدم قيام دور الاتصال.

وتخدم ادوار الاتصال أو الربطيين الحدود عددا من الأغراض في المنظمات: أولا، يمكن أن تسهل هذه الأدوار عملية تدفق المعلومات بين وحدتين متفاعلتين أو أكثر. وعادة ما يحدث تدفق المعلومات بين وحدتين بالطرق الرسمية، التى تأخذ وقتا أطول، مثل المذكرات والاجتماعات الرسمية، فيما يوفر دور الاتصال وسيلة غير رسمية، يمكن أن تختصر الوقت المطلوب لتدفق المعلومات بصورة دقيقة. ثانيا - بما أن التفاعل يحدث بصورة متكررة، فإن الشخص الذى يتولى الاتصال يكون ملما تماما بطبيعة عمل الجماعات المتفاعلة. و يمكن أن تسمح هذه المعرفة للشخص الذى يقوم بالاتصال بالمساعدة في تنسيق النشاطات المعقدة المتعددة وتوفر للجماعات المتفاعلة فرصة فهم كل منها لأعمال ومسئوليات الجماعة الأخرى وإطلاع كل منها على تطور العلاقات بين الجماعات والقرارات اليومية المتخذة.

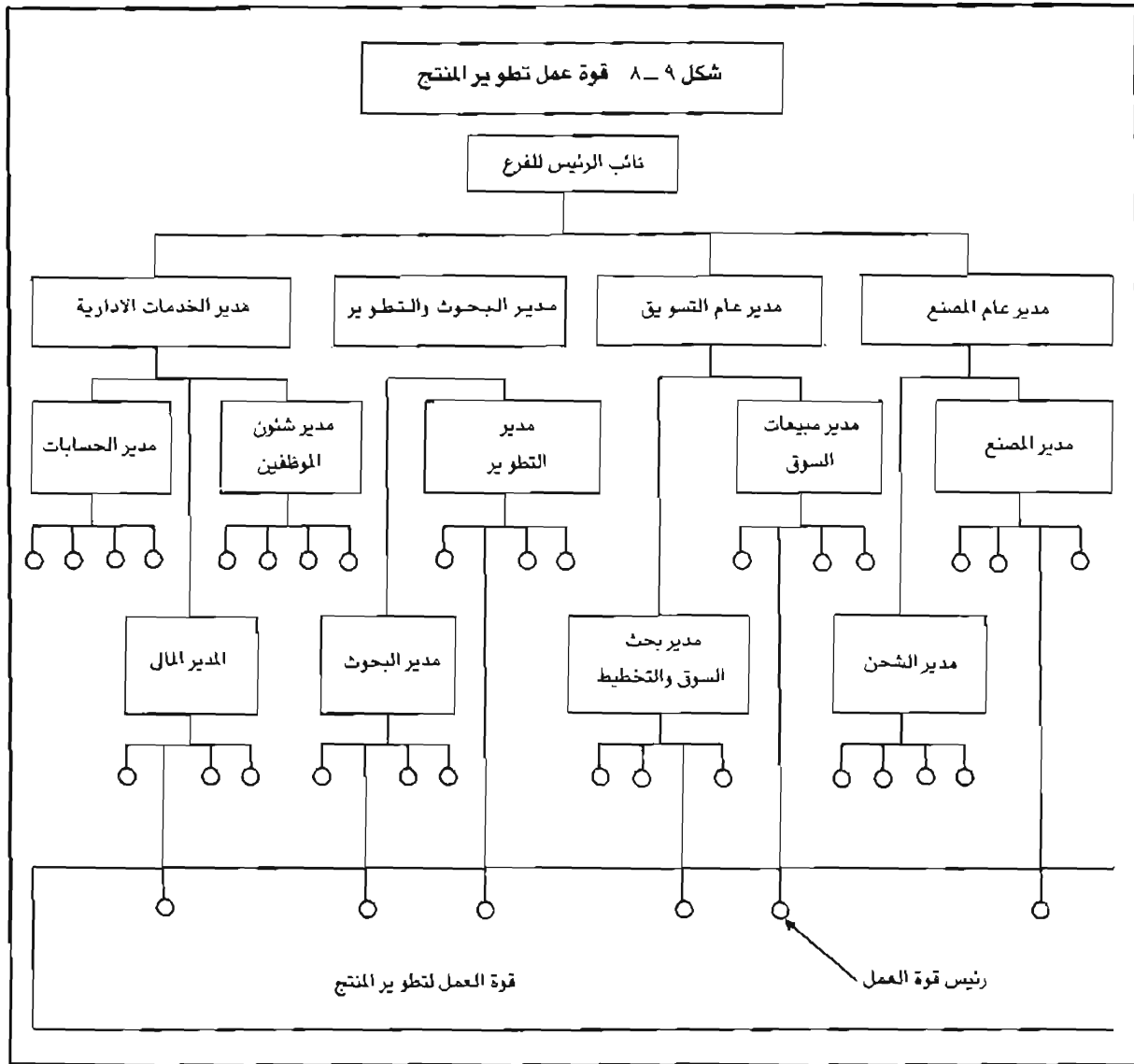
يمكن أن ينشأ عن استخدام المنظمات لاستراتيجية دور الاتصال في إدارة أداء الجماعات عدد من النتائج السلبية: أولا - قد يكون لممارسة دور الاتصال آثار سلبية على الأفراد الذين يشغلون هذه الوظيفة إذ توصلت بعض الدراسات إلى أن شاغلي وظائف الاتصال يعانون من علل وظيفية في الأدوار مثل المستوى المنخفض من الرضا الوظيفى والتعارض في الأدوار، ودرجة عالية من الغموض في الدور.^{١٦}

ثانيا - من العوامل التى تحد من فعالية العلاقات بين الجماعات، قدرة موظف الاتصال على معالجة التفاعلات وتدفق المعلومات بين الأطراف المتفاعلة. زيادة على ذلك، كلما أصبحت التفاعلات وتدفق المعلومات بين الجماعات أكثر تعقيدا، زاد عدد الأفراد الذين يمارسون دور الاتصال، مما يؤدي بهم إلى الانصراف عن مهامهم الأساسية. وفي حالة نشوء وضع كهذا، تبدأ المنظمات في البحث عن طرق أخرى لتوجيه أداء الجماعات.

قوى أو مجموعات العمل :

حينما تصبح التفاعلات أكثر تعقيدا، مثل تزايد عدد الجماعات المتفاعلة بحيث يتجاوز جماعتين أو ثلاثا، يصبح عبء التنسيق أو المقدرة على اتخاذ القرارات بالنسبة لدور الاتصال ثقيلًا. و يتمثل أحد أساليب معالجة هذه المسألة في تكوين قوة عمل مؤقتة تتكون من ممثلين لكل المجموعات المتفاعلة - واحد أو أكثر من كل مجموعة - وتبقى قوة العمل قائمة ما دامت المشكلة ماثلة. وحينما يتم التوصل إلى حل لتلك المشكلة يعود أفرادها إلى مزاوله أعمالهم العادية.^{١٧}

لنفرض على سبيل المثال، أن مشكلة ما نشأت مع عملاء أحد الأقسام بشأن جودة المنتج. وبما أن هذه المشكلة لم يسبق التعرض لها من قبل، يقوم نائب الرئيس للفرع بتكوين قوة عمل لدراسة المشكلة، واقتراح الحلول الممكنة لها. تتكون المجموعة من ممثلين لكل من الوحدات الآتية: التصنيع، والشحن، والمبيعات، والبحوث، والتطوير. يعهد لهذه المجموعة، الموضحة بشكل (٩ - ٨)، بمهمة تحديد مصدر مشكلة الجودة، وتحديد واختيار الحلول البديلة لها وتنفيذ الحل الذى يتم اختياره. وعندما تتم معالجة المشكلة تحل المجموعة، و يعود كل عضو فيها إلى مجموعته الأصلية.



الفرق :

الفرق، وتشابه قوى العمل، عبارة عن مجموعة من الأفراد تستخدم لإدارة نشاطات الجماعات في حالة وجود أكثر من وحدتين أو ثلاث وحدات تتفاعل مع بعضها. وتتمثل الصفة المميزة لفكرة الفريق في أنه يركز بوجه عام على مشكلات طويلة الأمد مما يستدعى تعيين الأفراد بصفة دائمة نسبياً في الفريق - ويتولى أفراد الفريق مسئولية مزدوجة : واحدة تجاه الوحدة التنفيذية التي ينتمون إليها أساساً، والثانية تجاه الفريق. وعندما ينجز الفريق مهمته يعود كل فرد فيه إلى مهامه التنفيذية الرسمية. ويعرض شكل (٩ - ٩) مثالا لاستخدام فرق العمل في مصنع للطائرات، حيث يتم تكوين الفرق لتعمل في الأجزاء الرئيسية للطائرة (مثل أجنحة الطائرة بوينغ ٧٥٧). يسحب الاختصاصيون أصحاب المهارات العالية والمديرون من كل إدارة من الإدارات التنفيذية بالشركة، ويتم تعيين أحدهم رئيساً للفريق. لتسهيل عملية التفاعل، يمكن وضع كل فريق في كل قسم منفصل من أقسام المصنع.

السلوك في المنظمات استخدام فرق العمل في شركة (بيت لحم) للحديد

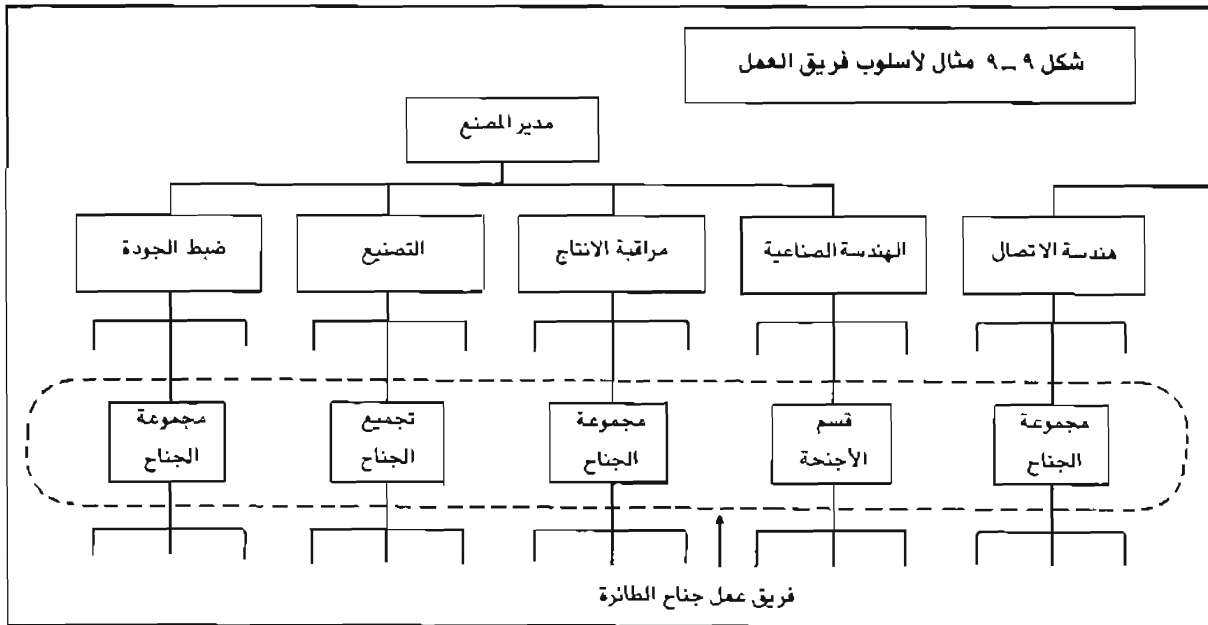
حينما يلتقى مدير شركة بيت لحم للحديد في محادثات غير رسمية، يطلق على هذا اللقاء «اجتماع البيتزا الباردة» إشارة للاجتماع الذى تم بين مجموعة من مديرى شركة بيت لحم وممثلين لسبعة عشر بنكاً، استمر لمدة ٢٢ ساعة تتخللها فترات قصيرة تناول فيها المجتمعون فطيرة البيتزا. وكانت النتيجة النهائية لذلك الاجتماع التوصل إلى أكبر صفقة مالية تتيح للشركة الحصول على مبلغ يصل إلى ٥٤٠ مليون دولار لأجراء التحسينات المطلوبة في مصانع الحديد. كما ركز الاجتماع أيضاً على الأساليب الإدارية الحديثة التى تبنتها الإدارة المالية للشركة مؤخراً.

تدفع حالة الاضطراب التى تعانى منها صناعة الحديد والنشاط المالى للمديرين إلى البحث عن طرق عديدة لإدارة عملياتهم والعاملين معهم. وقد شجعت الأسعار المتقلبة للفوائد على القروض والحاجة إلى رأس المال بالنسبة لشركات الحديد على الاسراع في اتخاذ القرار، مما دفع بعدد من المؤسسات، بما فيها شركة بيت لحم، إلى حل الهياكل التنظيمية الجامدة والتى كانت تفصل بين إداراتها بصورة تجعل من كل منها مملكة صغيرة قائمة بذاتها.

أما المديرون الماليون لشركة بيت لحم، فغالباً ما يعملون في فرق عمل مكونة من الإدارات المختلفة، تعمل لانجاز مهام محددة مثلما يبين لنا المثال السابق. يتكون الفريق من ستة أشخاص مع ممثلين للإدارة المالية والإدارة الهندسية والقانونية والحسابات. ويمنح الفريق، الذى يكون عادة برئاسة أحد مديرى الشركة الكبار، صلاحيات (ومسؤولية) كاملة لاتخاذ قرارات هامة. يقوم أعضاء الفريق بتحليل البيانات المتوافرة وأحياناً يقومون بجمع بيانات بطريقتهم الخاصة، والوصول إلى إجماع حول الاستراتيجية التى يتم اختيارها. وفي حالات كثيرة تبنى مهمة تنفيذ القرارات التى اتخذها الفريق من مسؤوليته. وبعد فراغ الفريق من مهمته يعود أعضاؤه إلى إداراتهم الأساسية ولكن لفترة قصيرة فقط (حيث يعودون إلى العمل في فرق مرة أخرى). لقد أصبح أسلوب اللامركزية في اتخاذ القرارات في شركة بيت لحم جزءاً من إدارتها لذلك تجد بعض مديريها يعملون في أكثر من عشر فرق في وقت واحد.

T. F. O' Boyle: "Steel Companies Give Their Finance Staffs More Prominent Role in Solving Problems", The Wall Street Journal, August 8, 1984, p. 33.

ماخوذ من:



J. Galbraith; "Designing Complex Organizations", Reading, Mass: Addison-Wesley, 1973.

المصدر:

إدارات التكامل :

كلما ازداد حجم متطلبات التفاعل وانسياب المعلومات والتكامل، تضاعف عدد وحجم العلاقات بين الجماعات إلى قدر يتجاوز طاقة الخطط أو قوى العمل أو فرق العمل. وتجاوبا مع أوضاع كهذه، تسعى المنظمات إلى وضع أساليب أكثر استمرارية ورسمية تقوم على أساس السلطة وتمثل الآفاق التي يراها المدير العام.^{١٨} وتعرف هذه الأساليب بإدارات التكامل. تتكون إدارة التكامل – من حيث تنظيمها الأساسي – من شخص واحد يسمى محدد مثل مدير المنتج، أو مدير المشروع، أو مدير الصنف، أو مدير المجموعة. ونادرا ما يشرف هؤلاء المديرون على أعمال فعلية تتطلبها التفاعلات بين الجماعات، إلا أنهم مسئولون بوجه عام عن التكامل الفعال لنشاطات هذه الجماعات، و يكتسبون سلطة اتخاذ القرار من ارتباطهم المباشر بوظيفة إدارية عليا، يرفعون إليها تقاريرهم.

حينما تتعد العلاقات بين الجماعات أكثر وأكثر، خاصة في الحالات التي تتعدد فيها قرارات الجماعات و يكون لها أثر كبير في المنظمة ككل، تتجه المنظمات إلى زيادة أهمية إدارة التكامل بزيادة سلطاتها بطريقتين :أولا، بتعيين عدد من الرؤوسين أو الاختصاصيين يرتبطون برئيس الإدارة مباشرة مكونين في مجموعهم إدارة فعلية للتكامل. وقد يكون هؤلاء الرؤوسون إخصائين في مجالات محددة، مثل بحوث السوق، أو التحليل المالي. والطريقة الثانية لتوسيع سلطات إدارة التكامل تتمثل في إعطائها فرصة التأثير في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بنشاطات الجماعات. و يمكن تحقيق ذلك بإشراك إدارة التكامل في أى قرار تتخذه أى وحدة تنفيذية أو بأن تكون لها سلطة البت في نظام الموازنات المالية.^{١٩}

تمثل إدارة التكامل أكثر الأساليب تطورا ومنهجية لإدارة العلاقات بين الجماعات في المنظمات. و يتطلب المستوى الأعلى من التطوير إعادة التنظيم الشامل للمنظمة. وسيتم تناول موضوع البنية التنظيمية والتصميم التنظيمي في الفصول : السادس عشر، والسابع عشر، والثامن عشر.

ملخص : يعرض شكل (٩ – ١٠) ملخصا لطرق أو استراتيجيات إدارة وتوجيه أداء الجماعات. وكما يشير هذا الجدول، فإنه كلما ازدادت التعقيدات في متطلبات التفاعل وتدفق المعلومات والتكامل، تركّز اهتمام المنظمة على مسكين : زيادة في عدد العاملين المشاركين في مجال إدارة العلاقات بين الجماعات، والتحول من الأساليب الإدارية غير الرسمية إلى أساليب أكثر منهجية. ولا يتوقف تحقيق مستوى عال من الأداء فقط على اختيار استراتيجية إدارية معينة بل وعلى مدى التزام المنظمة بالعمل على تطوير العلاقات بين الجماعات أيضا. وقد يستلزم اختيار أساليب مثل فرق العمل وإدارات التكامل أن تحيد الإدارة عن فلسفة المنظمة، على أنه قد يكون لهذا الانحراف عن فلسفة المنظمة انعكاسات سلبية على أجزائها الأخرى كإضعاف درجة مشاركة العاملين وقلب ميزان القوى وأحداث صراع بين الوحدات التنظيمية. وسيتم تناول اثنين من هذه الانعكاسات – السلطة والصراع – في الفصل الذي يلي.

تطبيق مفاهيم سلوك الجماعات :

بما أن البيئات التي تعمل فيها المنظمات في تحول واضطراب مطردين، فإن المديرين يسعون باستمرار إلى إيجاد طرق أكثر فاعلية لتجميع موارد المنظمة بغرض مقابلة تحديات التغيير التي يواجهونها. و يسلم المديرون غالبا بإمكانية تطبيق المفاهيم التي تم تناولها في هذا الفصل (مثل أدوار الاتصال وقوى العمل والفرق و وحدات التكامل) على تلك المواقف. سنتناول في هذا الجزء الأخير من هذا الفصل ثلاثة تطبيقات للمفاهيم السلوكية للجماعات تستخدم في أحوال كثيرة وتشمل: الجماعات المقدمة، ولجان إدارة الحاسب الآلي، ولجان السياسات العامة.

الجماعات المقدمة :

دائما ما تواجه الصناعات التي تعمل في مجال التقنية المتطورة والسلع الاستهلاكية بالحاجات المتغيرة للأسواق. و يمكن أن تقف تعقيدات وحجم المنظمة والأنظمة والسياسات المتبعة فيها عقبة أمام الاستجابات الفاعلة للمنظمة لهذه الحاجات. وفي الواقع، تمثل نشاطات المنظمة الداخلية وسياساتها عائقا أمام مقابلة السوق.

شكل ٩ - ١٠ استراتيجيات توجيه أداء الجماعات

| الاستراتيجية | بيان |
|------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١/ الأنظمة والإجراءات | يتم تحديد النشاطات والأنماط السلوكية المطلوبة من الجماعات المتفاعلة مسبقاً. يعرف العاملون التصرف و الفعل الواجب اتباعه في حالة نشوء مواقف معينة. تنصف الأنظمة بأنها استراتيجية محدودة إذ أنها لا تستطيع أن تحدد كل التصرفات مسبقاً. |
| ٢/ تسلسل السلطة | حينما تُنصت الأنظمة والإجراءات عدم صلاحيتها كاستراتيجية لإدارة الجماعات يتجه التركيز إلى تسلسل السلطة أو الرئيس الأعلى المشترك، وتتصف هذه الاستراتيجية بالقصور حيث إن حل مشكلات الجماعات يستنفد كل وقت مدير الإدارة العليا. |
| ٣/ التخطيط | يتم تحديد الأهداف والغايات لتفاعل الجماعات. لهذه الاستراتيجية فعالية محدودة بسبب التعقيدات المرتبطة بعملية التفاعل وصعوبة تحديد أنماط التفاعل المستقبلية بالتفصيل مسبقاً. |
| ٤/ أدوار الاتصال أو الارتباط | دور متخصص وغير رسمي بوجه عام، ينشأ بفرض نقل المعلومات الحيوية وتنسيق نشاطات المجموعات. هناك بعض العزل الوظيفية، مثل تعارض الأدوار التي قد تؤثر في سلوك موظفي الاتصال. |
| ٥/ قوى العمل | يتم تجميع أعضاء مختارين من الجماعات التفاعلية لتكوين قوة عمل. تقوم قوى العمل بوجه عام، بتنسيق النشاطات بين الجماعات لفترة محددة من الزمن، وبذلك فهي مؤقتة. كما ينحصر دورها في تقديم المشورة فقط على أن يتم اتخاذ القرار النهائي من قبل مديري المستويات الأعلى. |
| ٦/ فرق العمل | تمثل قوى العمل لكنها تدوم لفترة أطول. ومن الممكن أن تمنح سلطة اتخاذ القرار. |
| ٧/ إدارات التكامل | توفر استراتيجيات أساسية لتوجيه أداء الجماعات، وعادة ما يرتبط مدير الإدارة بجهات إدارية عليا و يمنح سلطات أوسع لاتخاذ القرارات وتتمتع إدارته بمسؤوليات استشارية ومالية كبيرة. |

لواجهة هذه المشكلة المتفاقمة، قامت كثير من المنظمات بتكوين وحدات لفرق المجموعات المقدمة أو المخاطرة أو مجموعات التغيير.

ومجموعة التغيير - كفكرة - تقوم على مفهوم تجارى، هي في الأساس قوة عمل رسمية تتكون من أعضاء ينتمون لمجالات عمل مختلفة داخل المنظمة يعهد لها بالبحث عن فرص للتوسع في شكل منتجات أو خدمات جديدة. وبالرغم من أنهم يشيرون لمشكلات جديدة بالنسبة للإدارة إلا أنهم يقومون. في نفس الوقت، بتحديد فرص جديدة لتخطيط (نشاطات) الجماعات الصغيرة، والتطوير الجذري لمنتج جديد، واختراق أسواق جديدة أو إدخال خدمة جديدة، والتوسع في إمكانيات الربح بالنسبة للمنظمة في المدى القريب والمستقبل البعيد.

وعلى الرغم من وجود اختلافات حول صيغة مجموعة المخاطرة المقدمة من المنظمات، إلا أن هناك خصائص رئيسية لتلك المجموعات:

أولاً - تركز المجموعات المقدمة على هدف مفرد وموحد لتخطيط (وأحياناً تنفيذ) دخول المنظمة في مجال عمل مربح، أو خدمة جديدة مربحة.

ثانياً - يتم تكوين أغلب هذه المجموعات، إن لم تكن كلها، من الخبراء والمديرين ذوي المهارات العالية من الوحدات التنفيذية المختلفة في المنظمة تحت رئاسة مدير واحد لفترة من الزمن. وتتميز هذه المجموعات، بوجه عام، بصغر حجمها من البداية وعادة ما يكون مدير المجموعة مسؤولاً أمام موظف تنفيذي من مستوى الإدارة العليا مما يتيح للمجموعة القدر اللازم من الحرية والصلاحيات. ثالثاً - تتميز المجموعات المقدمة بأنها عملية وتكرس جهودها لأحداث التغيير. وتكمن مبررات بقائها في قيامها بعمل إبداعي وسد حاجات متجددة.

الخير، قد تصلح مجموعة المخاطرة كأساس للتدريب الإداري، كما تهيم الفرصة للتعرف على المديرين، وتنميتهم نظرا لما تتمتع به من حرية في ممارسة نشاطاتها ووضوح أهدافها وخطط عملها.

تمثل شركات دافو للكيماويات وجنرال اليكتريك ومونسانترو وسيلانيزو يونين كاربايد بعضا من مجموعة المنظمات التي قامت بتكوين مجموعات المخاطرة لتخطيط مشروع الدخول في أعمال جديدة. كما كانت تعمل في شركة منيسوتا للتعمين والتصنيع على الأقل ٢٤ مجموعة مقدمة في أن واحد، انبثق عن نشاطات منها قيام ستة فروع جديدة للشركة. كذلك اتبعت شركة دوفونت أسلوب المخاطرة حيث نجد ما بين ثلاثين وخمسين فريقا للتطوير يعمل في وقت واحد. فيما قامت شركة جنرال ميلز بتضمين فلسفة العمل بأسلوب المخاطرة في تركيبها الرسمية مثل «إدارة المجالات الجديدة» التي منحت صلاحية البحث عن فرص جديدة لأعمال الشركة ودراساتها وتطويعها.

تتميز مجموعات المخاطرة بأنها تطبيق عملي مفيد للمبادئ السلوكية للجماعات، ومع ذلك فهي لا تخلو من مشكلات خطيرة، خاصة بعد فراغها من مهامها:

وأول هذه المشكلات مسألة تسريح أعضائها، إذ يمكن أن يعود الأعضاء إلى مجموعاتهم الأصلية، أو يلتحقون بمجموعة أخرى حديثة التكوين، أو يبقون معا ويكونون نواة لقسم جديد يتولى مسؤولية المنتج الذي تم تطويره. أو خط الإنتاج الجديد. وتفضل كثير من المنظمات هذا البديل الأخير لأن خبرة مجموعة المخاطرة تساعد خط الإنتاج الجديد أن يقف على قدميه. كما أنها تساعد على إجراء تنقلات المديرين والموظفين إلى مواقع تتميز بالمسؤولية والتحدى لقدراتهم.

ثانيا، تتراوح الانتقادات الموجهة للمجموعات المقدمة ما بين الدعاوى بأنها تعطل عددا كبيرا من الطاقات البشرية القيمة إلى الاتهامات بأنها تخلق جوا «للجدل العقيم»، أو بمعنى آخر إن كثيرا من الأفكار التي تتوصل إليها هذه المجموعات ليست قابلة للتطبيق تجاريا.

كذلك فإن مشكلة التفرعات التنظيمية (قيام منظمات جديدة من شركات قائمة أصلا Organizational Spin offs)، من أخطر الانتقادات التي وجهت لأسلوب جماعات المخاطرة. فبدلا من تطوير فكرة المنتج الجديد أو الخدمة الجديدة التي تتوصل إليها المجموعة من الشركة الأم، يقوم أعضاء المجموعة في أغلب الأحيان، بتكوين شركة منفصلة. وقد كانت هذه إحدى المشكلات التي عانت منها الشركات العاملة في مجال التقنية مثل هيوليت باكارد (Hewlett Packard) وتكساس للمعدات التي شهدت تكوين أكثر من ست شركات جديدة قامت على أساس أفكار جديدة لعاملين كانوا يعملون في تكساس للمعدات في السابق^{٢٢}. بالرغم من أن هناك اعتبارات قانونية يمكن أن توقف هذه الظاهرة غير الصحية إلا أن الدافع التجاري – الاعتقاد بأنك تؤدي عملا ما بنفسك بصورة أفضل من مؤسستك أو أعمالك الخاصة – هو الدافع الأقوى عند كثير من المديرين. ومع ذلك فسيستمر استخدام مجموعات المخاطرة، كأحد الأساليب لإدارة الجماعات، وذلك لضرورة تكامل موارد المنظمة لمواجهة تحديات البيئة المحيطة بها.

لجان إدارة الحاسب الآلي :

على الرغم من المعرفة والخبرة الفنية العالية التي يتمتع بها المتخصصون في مجال الحاسب الآلي، الذين يديرون نظم معالجة المعلومات في كثير من الشركات، إلا أنه تنقصهم المعرفة في مجال الأعمال التي تمكنهم من تحديد كيفية استخدام هذه النظم في اتجاه تطوير عمليات وإنتاج هذه الشركات^{٢٣}. لذلك اتجهت أكثر من ١٠٠ شركة في الآونة الأخيرة إلى سد هذه الفجوة باستخدام فرق لإدارة الحاسب الآلي بدلا من الفنيين. تتكون هذه الفرق عادة من مديرين وتنفيذيين من الإدارات والمجالات التنفيذية المختلفة في المنظمة. ويبدو أن هؤلاء يستطيعون التحدث عن الأرباح والخسائر مثلما يتحدثون عن تقنيات الحاسب الآلي.

إن الهدف الأساسي من تكوين هذه المجموعات هو محاولة الاستفادة من استخدام الحاسب الآلي في كل شيء يتعلق بالمنظمة من التخطيط الاستراتيجي، إلى مراقبة الإنتاج والمخزون، فبدلا من أن يترك المجال لتقنية الحاسب الآلي تحديد الكيفية التي تعمل بها الشركة، تبقى مسؤولية التأكد من أن احتياجات الشركة هي التي تحدد الكيفية التي يستخدم بها الحاسب الآلي لفرق إدارة

الحاسب الآلي. وحيث يتوقع أن يبلغ الاستثمار في مجال الحاسبات الآلية ونظم المعلومات (٢٠,٠٠٠) عشرين ألف دولار لكل موظف في عام ١٩٩٠ (أربعة أضعاف ما كان عليه عام ١٩٨٠)، فإن المسؤولية المخصصة لمجموعات الحاسب الآلي كبيرة.

ولتحديد كيفية ملائمة الحاسبات الآلية لاحتياجات الشركة، تتولى هذه المجموعات مراقبة شراء معدات الحاسب الآلي ونظمه وإجراءاته لتحديد ما هو ضروري بالفعل. ومع تطور تقنية الحاسبات الآلية بالصورة التي يصعب على الإدارة استيعابها في بعض الأحيان، تعتبر سياسة ضبط النفس هامة وأساسية بالنسبة للمديرين الذين يخشون أن تنتهي شركاتهم إلى اقتناء وحدات متطورة دون أن يستخدمها أحد. ففي البنك الصناعي وشركة الائتمان بفلادلفيا، تساعد مجموعة من التنفيذيين الكبار على كبح جماح الذين يطالبون بالكثير في وقت قصير، وذلك من خلال مراجعة طلبات مديري الأقسام باضافات جديدة على نظام الحاسب الآلي بالبنك.

بخلاف تفادي تبديد المال في شراء معدات جديدة، تسعى المجموعات المسؤولة عن إدارة الحاسب الآلي عادة إلى زيادة كفاءة المعدات المتوافرة مما يتطلب منها أحيانا اتباع أسلوب التحكيم بين طلبات رؤساء الأقسام المتنافسين على استخدام الحاسب الآلي. ففي شركة انلاند للحديد تقوم المجموعة المسؤولة عن مراجعة النظم التي تتكون من مديرين في مستوى نائب الرئيس أو أعلى، بتحديد أسبقيات «استخدام الحاسب الآلي» بين أقسام المبيعات والمالية والتصنيع في الشركة. وبالمثل تقوم مجموعة التخطيط الإداري ببنك الضمان الوطني الباسيفيكي (Security Pacific National Bank) بلوس انجلوس بمراجعة خطط نظم المعلومات والموارد، كل تسعين يوما. وأخيرا هناك ممثلون لكل أقسام شركة ماشو بتس للتأمين على الحياة والتي تستفيد من خدمات الحاسب الآلي، في لجنة تسيير تكون فيما بعد مسؤولة عن استخدام الحاسب الآلي وتطور ينظم جديدة وتطبيقها أيضا.

وحتى في الحالات التي تقوم فيها الشركات باستخدام خبير للحاسب الآلي قادر على اتخاذ قرارات تتعلق بالنظم والعمل التجاري، فإن مجموعات العمل التي قامت بسد هذه الفجوة في السابق نادرا ما تنفض. ويبدو أن مزايا التنسيق والتوجيه والكفاية التي نتجت عن أداء مجموعات إدارة الحاسب الآلي ذات قيمة كبيرة تجعل من العسير على المديرين التخلي عنها.

مجموعات السياسة العامة :

تركز الاهتمام في العرض السابق - بشكل أساسي - على أمور داخل المنظمة. ومن الممكن الاستفادة من مزايا مجموعات العمل المختلفة في مسائل ذات توجهات خارجية في جوهرها. وهذا ما نعني به مجموعات السياسة العامة، أحد الأساليب الذي اتبعته أكثر من مائة شركة كبرى.^{٢٤} ومن أول الشركات التي استخدمت هذا الأسلوب شركة جنرال موتورز، حيث تقوم مجموعات السياسة العامة بمساعدة الإدارة في معالجة الضغوط الخارجية العديدة التي أصبحت تؤثر على الأعمال في السنوات الأخيرة. وقد أصبح لهذه المجموعات تأثيرها الكبير على المنظمات، خاصة فيما يتعلق بتوجيهها حول المسائل المعقدة والمثيرة للجدل.

تتباين خصائص مجموعات السياسة بشكل كبير، من شركة إلى أخرى، اعتمادا على طبيعة النشاط الذي تمارسه الشركة، والبيئة التي تعمل فيها، والمشكلات الاجتماعية التي تقابلها، فلا توجد مثلا مجموعة من القضايا المشتركة التي تقوم مجموعات السياسة بمناقشتها، أو معالجتها. فقد قامت مجموعة السياسة العامة بشركة جنرال اليكتريك، ذات مرة، بحصر وتسجيل ما لا يقل عن ١٢٠ موضوعا من الموضوعات ذات الاهتمام، تتراوح بين البيئة وسلامة المنتج، وفرص التوظيف المتساوية والاقتصاد في الطاقة وسرية المعلومات إلى العلاقات بالمجتمع المحلي والنشاط السياسي والأعمال الخيرية والعلاقات مع المساهمين والعاملين.

كما يختلف مزيج عضوية المجموعة من شركة لأخرى بما في ذلك أعضاء مجلس الإدارة والعاملون والاكاديميون. ففي شركة جنرال موتورز وشركة الهاتف والتلكس الأمريكية وجى سى بنى، تتألف المجموعة بكاملها من مديرين من خارج الشركة. وفي حالات أخرى، مثل شركة موبيل، والتأمين على المسافرين (Travellers Insurance)، وشركة بياتريس للأغذية، يشكل أفراد من خارج الشركة أغلبية الأعضاء. وفي المقابل، نجد أن مجموعة التسعة بشركة فيليبس مويرس تضم خمسة أعضاء من إدارة الشركة بحيث يكفل تمثيل الإدارة قيام الأشخاص المسؤولين عن تنفيذ القرارات بالمشاركة في صنعها.

وتشمل اللجنة المسؤولة عن شركة ميد أيضا، و يطلق عليها هذا الاسم، موظفين أعضاء مشاركين في اللجنة. و يتم اختيار الموظفين، وعادة ما يكونون ممثلين للثقافات، عن طريق نظام محكم للترشيح والانتخاب. و يطرح هؤلاء الأعضاء، كما هو متوقع، مسائل لا تطرح عادة للنقاش مثل الاتصالات الداخلية، ومعالجة الصراعات داخل الشركة، وسرية المعلومات.

تتمثل الخاصية الثالثة للجان السياسة العامة في الدور المزدوج الذي تلعبه. فهي مسؤولة عن معرفة الاتجاهات العامة في البلاد (في أوساط الداعين إلى حماية البيئة ودعاة حماية المستهلك والمساهمين وخلافهم)، ومعرفة الكيفية التي يحتمل أن يؤثر بها على المنظمة. وعلى المجموعة أن تسعى في نفس الوقت، إلى معرفة استجابة الشركة أو إمكانية استجابتها لهذه الضغوط والاتجاهات. وليس من المستغرب أن يصبح النقاش في مثل هذه المسائل مثيرا كما حدث مثلا حول قرار الشركات بالاستمرار في مزاوله أعمالها في جنوب أفريقيا من عدمه.

وأخيرا، تحتاج مجموعات السياسة العامة إلى المعلومات الضرورية لاعداد توصياتها، وهي قادرة على طلبها من مصادر عديدة، من داخل المنظمة أو خارجها، مما يساعدها في مداولاتها. ونظرا للأهمية المرتبطة بعضوية هذه المجموعات والمسائل المطروحة أمامها، فإن حجم المعلومات الذي يتوافر لها، في بعض الأحيان يتجاوز القدر المطلوب إلى حد بعيد.

لقد اكتسبت مجموعات السياسة العامة قدرا كبيرا من التأثير داخل المؤسسات، وتشير الدلائل إلى إمكانية اتساع مجال تأثيرها في المستقبل. واستشعارا لأهمية هذه المجموعات في صياغة سياسات الشركات، فقد طلبت لجنة السندات والتبادل (Securities and Exchange Commission) من كل شركة، في عام ١٩٧٩م، أن يتضمن بيان تفويضا قائمة بكل لجانها الادارية، مع وصف موجز لنشاطاتها. زيادة على ذلك، فقد وضعت بعض الشركات، مثل بنك أمريكا (Bank of America)، سياسة اجتماعية للإدارة وأنشأت إدارة للسياسة الاجتماعية؛ لتتولى نشر التقرير السنوي للشركة.

موجز للمدير:

- ١ - لسلوك الجماعات فيما بينها - نفس الأهمية التي لسلوك الأفراد داخل الجماعة بالنسبة للمديرين. و يتمثل الاهتمام الرئيسي - في هذا المجال - في الطرق التي يمكن بها التنسيق بين هذه الجماعات لتحقيق الأداء الفعال.
- ٢ - هناك ثلاث خصائص أساسية تغلب على كل نشاطات الجماعات:
الاعتماد المتبادل: الذي يمكن أن يكون مشتركا أو متسلسلا أو تبادليا، و يتعلق بدرجة الاعتماد بين الجماعات. و يعكس غموض المهام: درجة عدم قابلية التنبؤ بنتائج العمل بالنسبة للعاملين، و يتعلق بمدى الوضوح في المهام، ودرجة التعقيد في بيئة العمل. أما توجه الوقت والهدف: فيشير إلى الاختلافات في المدى الزمني (قصير الأمد في مقابل طويل الأمد) واختلاف توجهات الأهداف (علمية، ترتبط بالسوق فنية اقتصادية) بين الجماعات.
- ٣ - تؤدي الخصائص الثلاث للجماعات إلى نشوء ثلاثة عوامل محددة لأدائها: متطلبات التفاعل، ومتطلبات تدفق المعلومات، ومتطلبات التكامل. و يصبح من الصعوبة بمكان إدارة سلوك الجماعات مع تزايد هذه المتطلبات الثلاثة.
- ٤ - يتوافر للمديرين عدد من استراتيجيات إدارة الجماعات تتمثل أكثر ثلاث استراتيجيات أساسية منها في: الانظمة، وتدرج السلطة، والتخطيط. وتتضمن هذه الاستراتيجيات معايير مقرر للتنسيق والاحتكام إلى المستوى الإداري الأعلى والخطط التي يتم إعدادها مسبقا. وتقل فعالية هذه الاستراتيجيات كلما زادت درجة التعقيد في التفاعل بين الجماعات.
- ٥ - انتشر استخدام أدوار الاتصال في المنظمات خلال السنوات الأخيرة في صيغة وظيفة «مساعد» كأساس لتدريب المديرين الجدد بوجه خاص.
- ٦ - يمثل استخدام قوى و فرق العمل مستوى عاليا من استراتيجيات إدارة الجماعات. و يتضمن ذلك تكوين جماعات مؤقتة من العاملين في الإدارات المختلفة تتمثل مهمتهم في التنسيق بين نشاطات الإدارات المختلفة. وإذا ما تم تحديد مسؤوليات وسلطات هذه الجماعات بوضوح، فمن الممكن أن تساعد في تحقيق أهداف المنظمة.

- ٧ - حينما تتضاعف حاجات التنسيق، تلجأ كثير من المنظمات إلى استخدام إدارات التكامل التي تظهر عادة في شكل إدارات للمنتج أو المشروع أو مديرين للصنف. وتمثل هذه الاستراتيجية في إدارة الجماعات أكثر المحاولات رسوخاً في تنسيق النشاطات التنظيمية.
- ٨ - هناك أمثلة أخرى لسلوك الجماعات يمكن أن تتوافر في المنظمات. فقد تم تكوين الجماعات المقدمة في بعض المنظمات بغرض تركيز قدر أكبر من الاهتمام لتطوير منتجات جديدة أو خطوط إنتاج جديدة. وتخدم مجموعات إدارة الحاسب الآلي عدداً كبيراً من المنظمات كوسيلة رئيسية لتنسيق تأمين الحاسب الآلي واستخداماته وعملياته. وأخيراً، تم تكوين مجموعات للسياسة العامة من أعضاء متنوعين (أي أعضاء مجالس الإدارات ومديرين تنفيذيين وموظفين وأكاديميين)، لدراسة الكيفية التي تستجيب بها المنظمة للقضايا الاجتماعية المحيطة.

أسئلة للمراجعة:

- ١ - لماذا أصبحت الحاجة إلى إدارة سلوك الجماعات أمراً مهماً؟
- ٢ - لماذا يسبب الاعتماد التبادلي مشكلات حول تنسيق سلوك الجماعات أكثر مما يسببه الاعتماد المشترك أو المتسلسل؟
- ٣ - هل يمكنك الاستشهاد بموقف يؤدي فيه الاختلاف في توجهات الوقت والهدف إلى حدوث مشكلة بين الجماعات المتفاعلة؟
- ٤ - هل يلزم أن يتوقع المديرون درجة من الغموض في وظائفهم ولماذا؟
- ٥ - ما هي الظروف التي تحد من فعالية الأنظمة كأسلوب للتنسيق بين الجماعات أو لإدارتها؟ وما هي الظروف التي تحد من فعالية تدرج السلطة؟
- ٦ - ما هي الجوانب الإيجابية والسلبية المرتبطة بشغل وظيفة الاتصال والربط بالمنظمة؟
- ٧ - ما هي الظروف التي يكون استخدام قوى العمل فيها أكثر ملاءمة من أدوار الاتصال في إدارة الجماعات؟
- ٨ - كيف يمكن للإدارة العليا منح إدارات التكامل سلطة التأثير على نشاطات التنسيق؟
- ٩ - ما دواعي تكوين مجموعات المخاطرة في المنظمات؟ ما هي الجوانب الإيجابية والسلبية لهذا الأسلوب؟
- ١٠ - ما هو الغرض الذي تخدمه مجموعات السياسة العامة في المنظمات؟

حالة دراسية عن سلوك الجماعات شركة جيمس الهندسية (The James Engineering Company)

شركة جيمس الهندسية، شركة متوسطة الحجم، تعمل في مجال التصميم والانشاءات الهندسية، تتمركز في مدينة أنديانا بولس بولاية انديانا، وتختص الشركة، التي أسسها صاحبها توم جيمس في عام ١٩٦٢، بتصميم وإنشاء الصناعات والعمليات الصغيرة. لقد ظلت مبيعات الشركة تتزايد بنسبة ثابتة منذ إنشائها، بلغت حوالي ١٨٪ في السنة وسجلت عام ١٩٨٥ م مبيعات قدرها ثمانية ملايين، وربحاً صافياً بعد خصم الضرائب ٩٥٠,٠٠٠ دولار.

تركزت معظم مشروعات الشركة في منطقة خمس ولايات تشمل انديانا وكنكتي وأوهايو ومنتشجان والنيوى. ومن جهة ثانية، هناك أعداد متزايدة من المشروعات تتعاقد عليها الشركة كل عام في كل من ولاية جورجيا وتنى واركنساس.

في التنظيم الأساسى للشركة، هناك أربعة مديرين يرتبطون برئيس الشركة مستر جيمس: مدير التصميم الهندسى، ومدير التشييد، ومدير العقود، ومدير الخدمات الادارية. أثبت هذا التنظيم نجاحه خلال السنوات الأولى للشركة، عندما كان العمل يجرى في مشروع واحد أو مشروعين على الأكثر، فيما بلغ متوسط المشروعات التي تعمل فيها الشركة خلال السنتين الأخيرتين ما بين أربعة وستة مشروعات في مراحل مختلفة من مراحل البناء في أى وقت من الأوقات. مع التوسع في أعمال الشركة، بدأ مستر جيمس يحس أن التنظيم الحال للشركة غير مناسب لمواجهة مشكلات التنسيق العديدة التي ظهرت، خاصة فيما يتعلق بالمشكلات التي برزت مع المشروعات الحالية التي تتولاها الشركة والخاصة بارتفاع تكاليف المشروعات وعدم القدرة على إنجازها في الأوقات المحددة.

وللتغلب على هذه المشكلات، قام مستر جيمس في مطلع عام ١٩٨٢ م بإنشاء وظيفة مدير مشروع، وترقية ثلاثة من أفضل مهندسى الشركة - جيم توماس وشارلى هولت وكاش وليمز إلى وظائف مديري مشروعات. وقد منح مدير المشروعات، الذين يرتبطون مباشرة بمستر جيمس، المسؤولية الكاملة لتنسيق مشروع أو مشروعين في مرحلة التصميم إلى مرحلة التنفيذ. وللقيام بهذا العمل يقتضى الأمر أن يعتمد مدير المشروعات على الخبرة والموارد المتوافرة في الإدارات الأربعة وعلى تعاونها، فيما يعمل تحت الاشراف المباشر لكل مدير مشروع، سكرتير ومحلل تخطيط وتكاليف. يوضح شكل (٩ - ١١) التنظيم الجديد.

بعد مرور عام على الوضع الجديد لمدير المشروع، دار الحديث التالى بين مستر جيمس ومدير المشروع شارلى هولت:

جيمس: لقد طلبت اليوم يا شارلى لأعرف تقييمك الشخصى لدى نجاح فكرة إدارة المشروع بالنسبة لك. وكما تعلم فقد أنشأت وظيفتك تلك على أمل أن يتم تنسيق الأعداد المتزايدة لمشروعاتنا على نحو أفضل. ولا بد لي أن أذكر، من جهة ثانية، أننى لم لاحظ تقدماً في قدرتنا على مقابلة التكاليف المقررة والوقت المحدد لتلك المشروعات.

هولت: اسمح لي أن أقول: إننى مسرور بوظيفتى، لأنها مثيرة وأحب درجة الاستقلال الذى أتمتع به والتعامل مع مجالات العمل المختلفة في الشركة ومع نوعيات مختلفة من الزبائن، غير أننى - من جهة أخرى - أحس بالأحباط والعجز في محاولة إنجاز المشروعات.

جيمس: ماذا تقصد؟ يا شارلى.

هولت: حسناً إن الأمر لا يعدو وظيفة بكل «المسؤوليات» لكنها بدون سلطات. لقد كان من المفترض أن ننسق بين مشروعاتنا المختلفة من البداية إلى النهاية لكننا لا نملك القدرة أو السلطة على الموارد التي تمكنا من إنجاز العمل.

جيمس: لا أفهم ما تقول. إنك ترتبط بى مباشرة، اليس؟ هذه سلطة كافية؟

هولت: ليس بالتحديد مستر جيمس، يمكننى أن أعرض عليك المشكلات الكبيرة ولكن على أن اعتمد على إدارتى التصميم والتشييد للمساعدة في الأعمال اليومية. إلا أن الحصول على تعاونهم مرير كخلع الفرس. على أن «استجدى والتمس وأترقب» ليسير العمل في المشروع. وهذا هو السبب وراء ترك جيم توماس للعمل قبل شهرين حيث إنه أصيب بالأحباط نتيجة لعدم تعاون الإدارات الأخرى معه.

جيمس: عندما أنشأت التنظيم الجديد كنت اعتقد أنه أصبح واضحاً للجميع أن مديري المشروعات هم الأشخاص الرئيسيون في منظمنا. وكان أملي أن تتعاون كل الشركة معكم.

هولت : هناك قدر من التعاون لكنه محدود. إن المشكلة تكمن في أن مديري الإدارات قد تعودوا على أساليب وإجراءات روتينية معينة في أداء عملهم. وحينما تقدم بطلبات لا تتفق مع ما اعتادوا عليه – مثل طلب مهندس التصميم بأعداد أكبر مما سبق لمشروع من المشروعات فإن ما تحصل عليه هو «المراوغة» أو تعليقات مثل «إننا لا نعمل بهذا الأسلوب في هذه الإدارة» و يسبب ذلك الإحباط.

جيمس : سأتدبر الأمر لأرى ماذا يمكن عمله.

في نهاية الأسبوع نفسه دعا مستر جيمس مستر فرانك ميلر مدير إدارة التصميم الهندسي إلى اجتماع في مكتبه. إليك مقتطفات من الحديث الذي دار بينهما:

جيمس : فرانك أريد أن أتحدث معك حول نقطة أخرى تتعلق بمشكلات التنسيق الخاصة بمديري المشروعات.

ميلر : لقد كنت أتساءل متى ستسال عن تلك المجموعة. لقد كانوا مهندسين جيدين ولكنهم كمديري مشروعات يسببون متاعب أكثر مما تستحق الأمور.

جيمس : فسر ما تقوله يا فرانك.

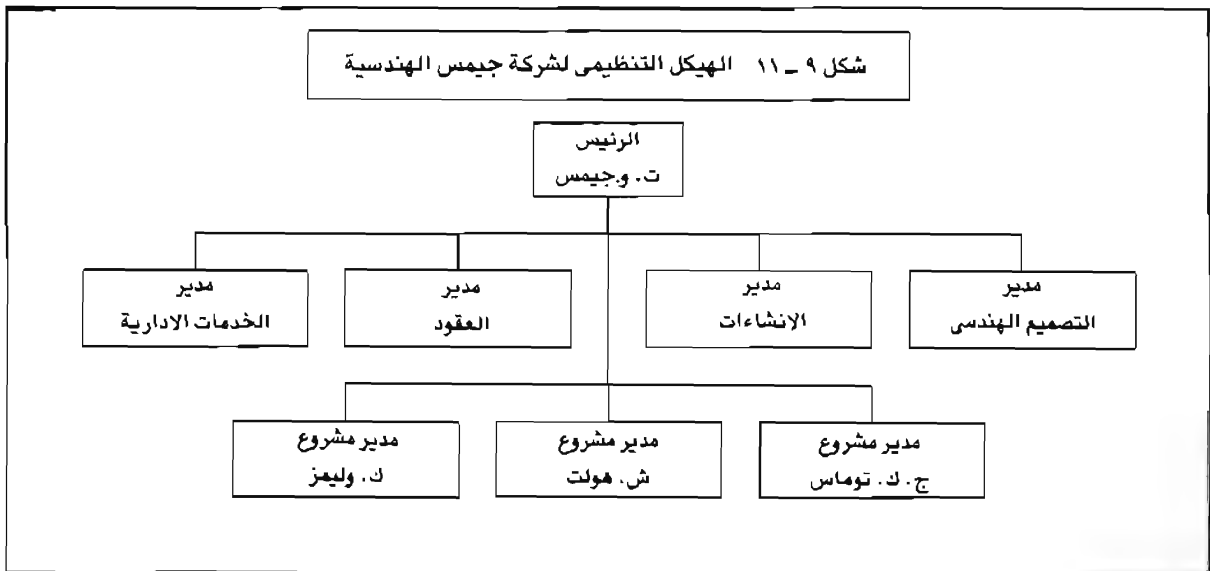
ميلر : حسنا إذا كنت تريدني أن أخوض مباشرة في المسائل الجوهرية، فإن اهتمام مديري المشروعات ينصب على انتزاع السلطة أكثر من أداء العمل. إنهم دائما ما يتجاوزون حدود سلطاتهم كمديرين.

جيمس : أعطني مثالا لذلك.

ميلر : إنهم يأتون إلى مكتبي دائما مطالبين بالمزيد من العاملين في هذه الإدارة والتحول السريع من هذه الوظيفة. وإعطاء اعتبار خاص للعملاء معينين. وزيادة حجم الموارد التي يأخذها المشروع في الشركة. فإذا ما استجبت لكل طلباتهم فستكون لهم كل سلطات اتخاذ القرار. وسيرتبط بهم كل العاملين، وبذلك أصبح أنا ومديرو الإدارات الآخرون بغير عمل. من المفترض أن تنحصر مسؤولياتهم في تنسيق المشروعات. وليس في إعطاء الأوامر التي تهدم إجراءاتنا الراسخة والفعالة.

أسئلة إرشادية:

- ١ - حدد لفرع الاعتماد المتبادل ومستوى الغموض في المهام والاختلافات في توجهات الوقت والهدف بين مديري المشروعات والمديرين التنفيذيين الآخرين في هذه الحالة. هل هناك من هو أهم من الآخر يحكم موقعه من مصدر المشكلة؟
- ٢ - قوم بتنظيم إدارة المشروع كأسلوب للتنسيق بين الجماعات في هذه الحالة.
- ٣ - ماذا يلزم مستر جيمس عمله لحل هذه المشكلة؟



Notes :

1. Ellen Kolton, "Team Players," *Inc.*, September 1984, pp. 140-44
2. James D. Thompson, **Organizations in Action** (New York: McGraw-Hill, 1967), pp. 54-55.
3. Jay W. Lorsch and J. J. Morse, **Organizations and Their Members: A Contingency Approach** (New York: Harper & Row, 1974).
4. William R. Dill, "Environment as an Influence on Managerial Autonomy," **Administrative Science Quarterly**, March 1958, pp. 409-43.
5. E. H. Neilsen, "Understanding and Managing Intergroup Conflict," in **Managing Group and Intergroup Relations**, ed. Jay W. Lorsch and Paul R. Lawrence (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1972), pp. 34-39.
6. Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, **Organization and Environment** (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1969), pp. 34-39.
7. *Ibid.*, p. 37.
8. *Ibid.*, p. 39.
9. Jay W. Galbraith, **Designing Complex Organizations** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1973), p. 4.
10. Lawrence and Lorsch, **Organization and Environment**, p. 11.
11. Galbraith, **Designing Complex Organizations**, p. 15.
12. James G. March and Herbert A. Simon, **Organizations** (New York: John Wiley, 1958), p. 44.
13. Max Weber, **The Theory of Social and Economic Organization**, trans. A. M. Henderson and Talcott Parsons (New York: Oxford, 1947).
14. Galbraith, **Designing Complex Organizations**, p. 12.
15. Robert L. Kahn, Donald M. Wolfe, Robert P. Quinn, and J. D. Snock, **Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity** (New York: John Wiley, 1964), p. 101.
16. Robert T. Keller and W. E. Holland, "Boundary Spanning Activity and Research and Development Management: A Comparative Study," **IEEE Transactions on Engineering Management**, November 1975, pp. 130-33.
17. Galbraith, **Designing Complex Organizations**, p. 80.
18. *Ibid.*, p. 89.
19. A more complex management strategy, matrix organizational design, will be presented in Chapter 15.
20. See K. H. Vesper, **New Venture Strategies** (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1980).
21. See L. Ingrassia, "How Four Companies Span New Products by Encouraging Risks," **Wall Street Journal**, September 18, 1980, p. 1; M. Hanan, "Corporate Growth Through Venture Management," **Harvard Business Review**, January-February 1969, pp. 43-61.
22. D. Clark, "Texas Instruments and Its Breakaway Offspring," **Texas Business**, September 1979, pp. 36-41.
23. "Solving a Computer Mismatch in Management," **Business Week**, April 2, 1979, pp. 73-76.
24. J. Perham, "New Tool for Company Boards," **Dun's Review**, October 1980, pp. 101-2.

Additional References :

- CYERT, R. M., and J. G. MARCH. **A Behavioral Theory of the Firm**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1963.
- DRUCKER, P. F. **Management: Tasks, Responsibilities, Practices**. New York: Harper & Row, 1973.
- LAWRENCE, P. R., and J. W. LORSCH. "New Management Job: The Integrator." **Harvard Business Review**, September–October 1967, pp. 142–51.
- MILES, R. H. **Macro Organizational Behavior**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1980.
- ORGAN, D. W. "Some Variables Affecting Boundary Role Behavior." **Sociometry**, 1971, pp. 524–37.
- ROBEY, D. **Designing Organizations**. Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1982, Chapter 14.

القوة والصراع في السلوك التنظيمي

القوة والصراع عاملان رئيسيان يؤثران على سلوك الأفراد في المنظمات . وتفرض تفاعلات القوة والصراع، في بعض الأحيان، إلى نتيجة معروفة سلفاً، بينما تكون نتيجتها، إلى حد كبير، غير معروفة و يصعب التنبؤ بها في أحيان أخرى .

فمثلاً، ترك إدوين لاند (Edwin Land)، مؤسس ورئيس مؤسسة بولارويد (Polaroid Corp) وظيفته في المؤسسة بعد ربع قرن من الزمان. وعلى الرغم من أنه كان في منتصف السبعينيات من عمره – وهو أكبر المساهمين في الشركة (يملك ١٢.٥٪ من أسهمها) – فقد أوضح لفريق الإداريين الذي جاء بعده أنه لن يسمح بالتحويل عن العمل في مجال التصوير الفوتوغرافي للهواة . وقد أوضح هذا الموقف حين قال:

«سأستخدم كل ما لدى من تأثير وقوة وسيطرة للتحقق من عدم حدوث أي شيء آخر مهما كان. ومن أنهم لن يهملوا هذا المجال مهما كان القدر الذي يتمتعون به من حرية التصرف، وأنهم يشجعون و يرفعون ذلك النشاط (أي التصوير الفوتوغرافي للهواة...)». إن أهم شيء في السلطة هو أن تتأكد من أنه لا يلزم استخدامها، وربما أقول ذلك حتى لا اضطر لاستخدامها»^١.

إن لممارسة لاند للقوة – أو التهديد باستخدامها – معنى واضحاً، بالمقابل كان الصراع، وليس التعاون، هو أساس التفاعل بين العمال والإدارة، خاصة في مجال صناعات السيارات والحديد. ومع وجود النزاع والجو الاستبدادي السائد في كثير من هذه المؤسسات الصناعية، فإن هناك جهوداً كبيرة تبذل في مواجهة وحل هذا الصراع حتى تتمكن (هذه المؤسسات) من العمل بنتاجية أكبر. كما دفعت الأزمة الاقتصادية الناتجة عن الوضع الاقتصادي المتقلب. ووجود منافسة قوية من الصناعات الأجنبية وغيرها، إلى تكوين مجموعات من الإدارة والعمال، في كل المستويات، لمعالجة المشكلات قبل تفاقمها وبعبارة أخرى، محاولة تقليص الصراع بمزيد من التعاون^٢.

القوة في المنظمات :

هناك العديد من تعريفات القوة وردت في الأدب المكتوب في مجال العلوم السلوكية. وقد أورد باخاراش ولولر (Bacharach and Lawler) منها على سبيل المثال :

تعرف القوة بأنها إجبار يفرض إلى نمط سلوكي لم يكن ليحدث في عدم وجود ذلك الإجبار.

القوة هي: قدرة الشخص أو مجموعة من الأشخاص على التأثير على سلوك الآخرين.

القوة هي إجبار أو قهر كامن... وهي (في حد ذاتها) القدرة المتوافرة مسبقاً. والتي تجعل استخدام القهر ممكناً^٣.

أما نحن فنقدم التعريف التالي:

قوة التفاعل (فرداً كان أو مجموعة من الأفراد) على المستهدف (فرداً أو مجموعة من الأفراد) هي قدرة الفاعل على ترتيب الموقف بحيث يتصرف المستهدف وفق رغبة الفاعل.

هناك عدد من النقاط التي يمكن ملاحظتها فيما يتعلق بهذا التعريف :

أولا - تتحدد القوة بالموقف أو الموقع، أى أن قوة أحد المديرين في موقع ما (مثل الإدارة أ) لا تعنى بالضرورة أن لهذا المدير أيضا قوة في موقع آخر (الإدارة ب مثلا). وعادة ما يشار إلى هذا الجانب الموقفى بالسلطة.

ثانيا - القوة هى قدرة (Capacity) وحينما تستخدم هذه القدرة بالفعل، فاننا نشير بذلك إلى التأثير (Influence).

أخيرا - يمكن أن تكون القوة لفرد على فرد، أو فرد على مجموعة، أو مجموعة على أخرى، وبذلك يمكن تطبيق القول على مفاهيم السلوك داخل الجماعات وبينها (الفصلان ٨، ٩) والقيادة (الفصل الحادى عشر).

أبعاد القوة :

لا بد أيضا من تناول الجوانب المختلفة للقوة قبل الوصول إلى رؤية أوضح لهذا الموضوع الهام.

هناك ثلاثة أبعاد شاملة للقوة يرد نكرها بصورة متكررة وهى : (١) النطاق (٢) المجال (٣) الثقل (الوزن)^١.

يرتبط نطاق القوة بعدد الأفراد أو المجموعات الأخرى التى يؤثر فيها شخص أو مجموعة معينة. فعلى سبيل المثال، يوجد لقسم التصنيع فى شركة جنرال موتورز نفوذ كبير، إذ يشمل نطاقه أغلب أقسام الشركة الرئيسية (شيفرليه و بونتياك واولدز موبيل و بويك وكاديلاك و جى إم سى وغيرها). أما بالنسبة للمدير فيمكن أن يشمل نطاق سلطته المروؤسين والوحدات الأخرى التى تعتمد على الخدمات أو المنتجات التى تقدمها إدارته.

يشير مجال القوة إلى مجموع النشاطات التى يؤثر فيها الفرد أو المجموعة. وباستخدام شركة جنرال موتورز مثلا مرة أخرى، يمكن أن يؤثر قسم التصنيع بالشركة على عملية التجميع بكاملها، إذ أنه الجهة التى توفر هياكل أجسام السيارات والقطع المعدنية الأخرى. وبالمثل، يمكن أن يشمل نطاق سلطة المدير على المروؤسين توزيع الأعمال أو الوظائف، وحضور الدورات التدريبية، وتقييم الأداء والزيادة فى الراتب، والترقيات، والتنقلات، وما شابه ذلك.

أخيرا يتعلق وزن أو ثقل القوة بدرجة تأثير سلوك الفرد أو الجماعة على الآخرين. فمن الممكن أن يتسبب قسم التصنيع بشركة جنرال موتورز فى توقف العمل بترك الأقسام. كما يمكن للمدير ترقية المروؤسين أو أن يكون له التأثير فى فصلهم من الخدمة.

نموذج القوة :

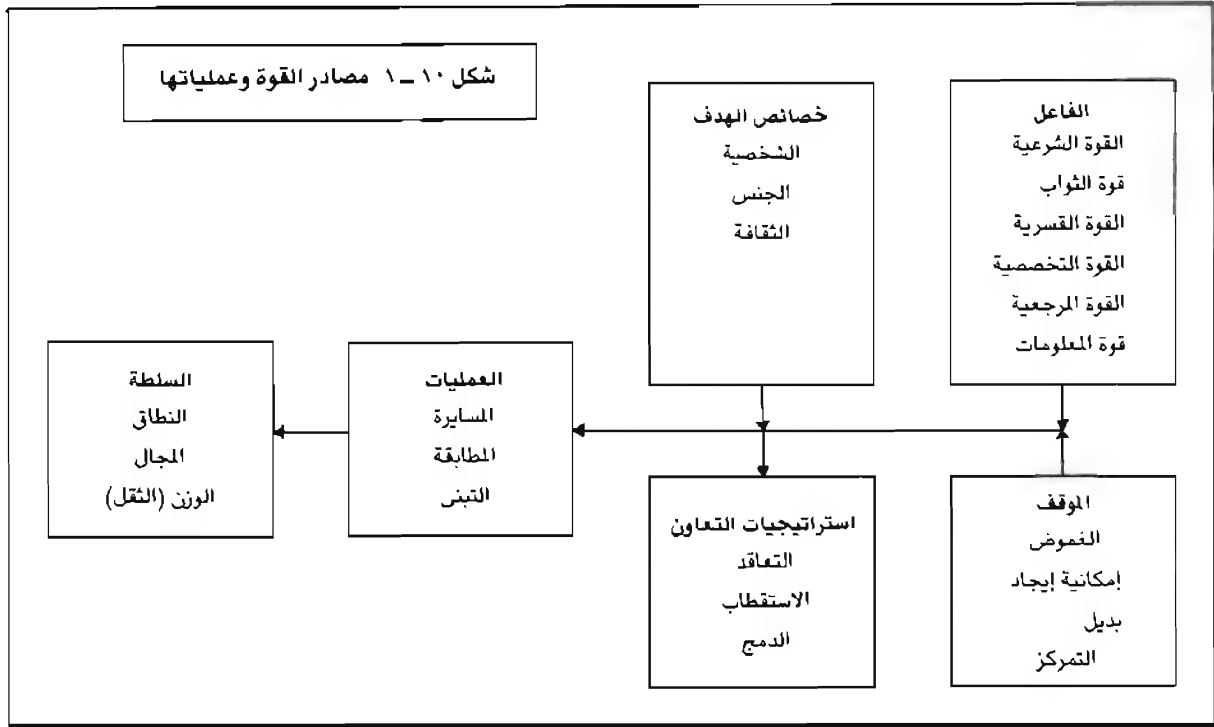
يفرض شكل (١٠ - ١) نمودجا أساسيا للقوة فى المنظمات. و يلاحظ من هذا النموذج أن هناك أربعة مصادر للقوة تشمل : الفاعل (المدير مثلا)، والهدف، والموقف، والاستراتيجيات المشتركة. كما تظهر تأثيرات القوة كعناصر لعملية التأثير وتتضمن : المسايرة، والمطابقة، والتبنى.

وسنتناول فى الأجزاء التى تلى، عناصر هذا النموذج بالتفصيل.

ينبغى أن نشير بداية إلى أن هذا النموذج قابل للتطبيق على مستويات التحليل الثلاثة: الفرد والجماعة الواحدة والجماعات، أى أن هناك تشابها كبيرا بين مستويات التحليل هذه من حيث مصادر القوة والعمليات وغيرها.

مصادر القوة :

تشير التجارب والأبحاث إلى أن هناك مصادر عديدة للقوة فى المنظمات وتتميز بعض هذه المصادر بطبيعتها الفردية بوضوح (أى خصائص الهدف)، ويرتبط بعض منها بالموقف (أى التحكم فى درجة الغموض)، فيما يتضمن بعضها تشكيلة من العوامل الفردية والموقفية (أى الفاعل)، ولا يزال البعض الآخر منها يتعلق بالقوة المكتسبة من خلال التفاعلات والمفاوضات (أى الاستراتيجيات المشتركة).



التفاعل كمصدر للقوة

من أكثر الشروحات الشائعة الاستخدام لأساسيات القوة تلك التي قدمها فرنش ورافن ° (French and Raven) حيث حددا ستة أنواع للسلطة يمكن أن يملكها أي مدير وهي:

القوة الشرعية :

وهي التي يستمدّها الفرد من موقعه في بنية المنظمة، أو التدرج الهرمي للسلطة في المنظمة. وعادة ما تصادق المنظمة على هذا النوع من القوة ، باقرارها من قبل الادارة العليا أو باستخدام مسميات أو القاب مثل مدير أو مشرف.

قوة الثواب :

وتستند على القدرة على التحكم في مكافأة الآخرين واستخدام هذه المكافآت (مثل الترقية والزيادة في الراتب) بغرض تحقيق الامتثال لتوجيهات أو طلبات المدير.

القوة القسرية :

وتستمد من القدرة على توقيع العقاب على الآخرين (مثل التوبيخ وتخفيض الدرجة وإنهاء الخدمة) لعدم الامتثال لتوجيهات وطلبات الرئيس.

القوة التخصصية :

وتستند على القدرة الخاصة أو المهارة الفنية العالية أو المعرفة التي يلم بها الفرد. فقد يكون للمشرف الأول على الانتاج الجديد، مثلاً، بعض التساؤلات حول أداء إحدى المعدات ، فبدلاً من طرح هذه التساؤلات على مراقب الانتاج، يتصل المشرف بالشخص الذي كان يتولى وظيفة المشرف في السابق لمساعدته في الأمر، وذلك بحكم معرفته بالمعدة أو خبرته السابقة بها.

القوة المرجعية :

وتقوم على أساس انجذاب شخص لآخر أو إعجاب شخص بآخر. فقد يكون المدير محبوباً لتمتعته بصفات أو سمات معينة تلهم أو تجذب الاتباع نحوه (سحراً أو موهبة ذاتية). ويمكن أن تستند القوة المرجعية أيضاً على الارتباط أو التبعية التنظيمية لشخص آخر قوى. فمثلاً يطلق مسمى «مساعد» على الأشخاص الذين يعملون مع آخرين يحملون مسميات «مدير عام» أو «نائب رئيس». وبالرغم من احتمال عدم وجود قوة شرعية أو قوة الثواب أو القوة القسرية لمساعد نائب الرئيس. فقد يعتقد الآخرون أن هذا الشخص يتصرف بموافقة نائب الرئيس مما ينتج عنه حيازته للقوة أو التأثير على الآخرين.

قوة المعلومات :

وتتضمن الامكانية أو الفرصة المتاحة للأشخاص للحصول على معلومات حول أمور، أو نشاطات معينة داخل المنظمة، أو تتصل بعلاقة المنظمة مع البيئة. وقد ترتبط هذه المعلومات أو لا ترتبط بوظيفة الفرد أو موقعه من التنظيم. فمثلاً، يستطيع أفراد في مستويات التنظيم الأدنى، مثل السكرتيرات، تجميع معلومات واستخدامها بصورة توفر لهم قوة أكثر مما تتطلب وظائفهم. يمكن من خلال تحليل هذه الأسس السبعة للقوة تحديد فرق أربابها - وهو أن القوة تقوم على أساس الموارد. فالقوة الشرعية والقسرية وقوة الجزاء والمعلومات تتحدد على أساس وسائل التأثير المتاحة للشخص الذي يستخدم القوة. أما بالنسبة للأنواع الأخرى، التخصصية والمرجعية، فإنها لا تتحدد على أساس الموارد، بل بالخصائص الفردية لصاحب التأثير ودوافع الشخص المستهدف أو المراد إحداث التأثير عليه.

السلوك في المنظمات :

هارولد قنين مدير الشركة الدولية للهاتف والتلغراف

(HAROLD GENEEN OF ITT)

لم يظهر في التاريخ الحديث لجال الأعمال في أمريكا المدير الذي ترك بصماته في منظمة من المنظمات، مثلما فعل هارولد قنين في الشركة الدولية للهاتف والتلغراف - فقد بنى الشركة بجهد الفردى تقريباً لتصبح واحدة من أكبر الصناعات المتنوعة في العالم. وتضم أقساماً مثل رايونيير Rayonier - (صناعة أخشاب كبرى وفنادق شيراتون)، وشركة إيسون للزيت والمخاير. كما ذاعت شهرته كاداري قوى في داخل المنظمة وخارجها في نفس الوقت.

لقد أصبح تأثير مستر قنين - وأحياناً خشونة معاملته - على رؤوسه من المديرين من الأساطير. ومن العبارات التي تنسب إليه دائماً «إن الشيء المهم هو الزيادة المستمرة في عائدات كل سهم» لقد كان هدفه تحقيق زيادة سنوية بمعدل ١٠٪ وقد حقق ذلك في أغلب السنوات. كما كان يؤمن بالسعى المتصل لتحقيق أهداف معينة قصيرة المدى، خاصة فيما يتعلق بالأرباح والتكاليف. فحينما يقول «إذا نجحت في تحقيق الأهداف ربع السنوية، فسننجح في تحقيق الأهداف السنوية المدى»، فإن ما يعنيه واضح وجلي. فالزيادة في الراتب أو العلاوات تمنع على أساس مقدرة المدير على تحقيق الأهداف المقررة للسنة المحددة.

كان قنين يعمل لساعات طويلة، ولم بكل التفاصيل الخاصة بأعمال الشركة. إنه يعلم بالكثير مما يدور في الشركة بحيث لا تغتو عليه إلا أحداث قليلة. وقد اكتسب قنين هذه المعرفة من الاجتماع العام للشركة، الذي يطلق عليه اسم الاجتماع العام للإدارة، الذي يعقد شهرياً، ولمدة ثلاثة أيام، لأكثر من مائة من المديرين بالشركة، في قاعة واحدة. لقد كانت تروى قصص أسطورية عن قوة احتمال قنين ومعلوماته الحية في هذه الاجتماعات، كما يروى عن تعليقاته الانتقادية للمديرين الذين يحضرون الاجتماع دون الإعداد المسبق له.

نشأ جانب من قوة قنين على رؤوسه من المديرين، من وجود عدد كبير من الاستشاريين والتخصصيين في الشركة، إذ يعمل المديرون التنفيذيون وهم لا يعرفون تماماً ما إذا كانوا مراقبين باستمرار، ويتم تحليل أدائهم من قبل الفرق العاملة بالمركز الرئيسى. وعلى ضوء هذا التحليل يقدم مستقبلهم الوظيفى، أو يتوقف عند حد معين، وذلك برزغ المشكلات التي يتم اكتشافها لقنين مباشرة.

تقاعد قنين عن العمل وقد تجاوز عمره السبعين عاماً ولكنه بقى مديراً للشركة العالمية للهاتف والتلغراف، كما بقى تأثيره وفلسفته بالرغم من أنه قد ترك إدارة الشركة.

خصائص الهدف :

من الممكن تعزيز سلطة الرئيس بخصائص معينة للهدف. ومن بين أهم تلك الخصائص: الشخصية، والجنس، والثقافة. لقد تبين أن خصائص الشخصية ترتبط بقابلية الفرد للتأثير. فعلى سبيل المثال، يتأثر الأفراد الذين تقل قدرتهم على احتمال الغموض، أو ذوو حاجة الانتماء للآخرين من ذوى القوة^٦. أما الأشخاص الذين يظهرون درجة منخفضة من الثقة بالنفس، فيسهل التأثير عليهم، ولكن الحال كذلك أيضا بالنسبة للذين يتميزون بدرجة عالية من الثقة بالنفس. فإذا أحس الأفراد الذين يتميزون بدرجة عالية من الثقة بالنفس – الحالة الأخيرة – بأن التأثير عليهم من قبل رئيس قوى سيؤدي إلى تحقيق أهداف شخصية معينة، فإنهم يسلمون أنفسهم لهذا التأثير.

أوضحت الدراسات السابقة أن لكون الشخص المستهدف رجلا أو امرأة، علاقة بقابليته للتأثر بواسطة الرئيس، حيث أشارت تلك الدراسات إلى أن الذكور يتجهون نحو الاستقلالية في تصرفاتهم أكثر من الإناث، إلا أن عدد الدراسات التي أوردت هذا الاختلاف قد تناقص بشكل كبير عندما تلاشت فكرة تنميط الأدوار على أساس الجنس^٧.

أخيرا، من الممكن أن يكون للثقافة دخل كبير في قوة التأثير. ومن أمثلة ذلك أن بعض الثقافات، مثل الثقافة الفرنسية، تركز على الفردية والاستقلال والتنوع. ويتوقع في مثل هذه الثقافات أن تكون هناك مقاومة لمحاولات التأثير. ومن جهة أخرى، يتوقع أن يتأثر الأفراد الذين يعيشون في ثقافات تركز على التماسك والانسجام والاتساق (مثل الثقافة اليابانية) بالقائد القوى بشكل كبير.

العوامل الموقفية :

ثالث المصادر الرئيسية للقوة هي العوامل الموقفية التي تؤثر على وظيفة المدير، أو نشاطات الجماعات. ومن بين هذه العوامل: الغموض، والاحلال، والتمركز^٨.

الغموض :

يمثل الغموض جزءا من وظيفة كل مدير ولا يتعلق فقط بنقص المعلومات حول الأحداث المستقبلية، بل وحول التصرفات والقرارات والأنماط السلوكية الفعالة في المستقبل. وغالبا ما يصاحب الغموض استحداث سلعة استهلاكية ورد الفعل الحكومي نحو الاتجاه بدمج شركة في أخرى، وتوقع تحسن في مستوى أداء الموظفين نتيجة لتنفيذ برنامج جديد للحوافز.

لا يشكل الغموض في حد ذاته عاملا محددا للقوة، بل تحددها القدرة على التغلب على الغموض والتحكم فيه. تكمن مقومات البقاء لأي منظمة في الفعالية التي تستطيع بها تحويل المدخلات والموارد إلى سلع وخدمات. لذلك يمنح الأفراد أو الجماعات التي تسيطر على الغموض وتتحكم فيه أكبر قدر من القوة. وبهذه الطريقة يستطيع هؤلاء تسهيل الأمور بالنسبة للآخرين، و يكافئون بالتقدير المرتبط بموقعهم في هيكل القوة.

لنأخذ الموقف الذي يواجهه مدير الإنتاج والتسويق في شركة صغيرة لصناعة الأسمدة – فقد يرغب مدير الإنتاج في تدفق الإنتاج لتخفيض التكلفة، إلا أن اختلاف طلبات العملاء من حيث الكمية والنوعية وورودها في فترات مختلفة قد يربك انسياب الإنتاج. ومن جهة أخرى، يطالب مدير التسويق بضرورة الوفاء بالطلبات في الوقت المناسب لمقابلة احتياجات العملاء، غير أن انسياب عملية الإنتاج بصورة مستمرة قد يتعارض مع هذا الموقف، لأن المنتجات المطلوبة بمواصفات معينة لا تتوافر إلا في فترات متقطعة.

وللسيطرة على هذا الغموض، يمكن أن يعهد بمهمة التكامل بين الإنتاج وطلبات العملاء لمدير جدولة الإنتاج، الذي يقوم بجدولة الكميات المنتجة بحيث يتم التسليم للعملاء خلال فترة زمنية معقولة. وبناء على ذلك، يقوم مدير جدولة الإنتاج بمهمة التحكم في درجة عدم التأكد المرتبطة بمهام كل من مدير الإنتاج ومدير التسويق. ولهذا يعطى الشخص الذي يقوم بهذه المهمة قدرا معيناً من القوة على المديرين الآخرين.

الاحلال :

يتعلق العامل الموقفى الثانى بمدى إمكانية أى مدير توفير الموارد والخدمات التى يطلبها الآخرون. فهناك علاقة عكسية بين الاحلال أو الاستعاضة، والقوة. فكلما ازداد اعتماد شخص أو جماعة على الموارد والخدمات التى يوفرها مديرا (أى إمكانية محدودة للاحلال) زادت قوة المدير على الأشخاص أو الوحدات التى تتلقى هذه الموارد أو الخدمات^١.
لننظر فى موقف مدير الخدمات فى شركة كبرى للمكاتب التجارية. فحينما يريد هذا المدير تأمين الأثاث المكتبى مثل المكاتب والآلات الطابعة ودواليب حفظ الملفات، يمكنه أن يتجه إلى عدد من موردي هذه المعدات. ونتيجة لوجود بدائل جديدة للاستعاضة، فليس لأحد من هؤلاء الموردين القوة على مدير الخدمات.

من ناحية أخرى، نجد مدير الحسابات الذى يعمل فى نفس المبنى، يعتمد على مدير الخدمات فى توفير المعدات والخدمات التى يحتاجها فى عمله. فإذا احتاج إلى معدة لمعالجة البيانات أو كراس أو حتى مساحة إضافية للمكتب، فلا بد له من طلب ذلك عن طريق مدير الخدمات. لذلك فقد منح مدير الخدمات قوة واسعة على الآخرين بسبب الموارد التى يتحكم فيها بالرغم من أنه يشغل وظيفة بسيطة (قليلة الأهمية) بالنسبة للمنظمة ككل. وبعبارة أخرى ليس هناك بديل آخر لما يقدم من موارد وخدمات أو إمكانية محدودة للاستعاضة عن الخدمات التى يقدمها.

التمركز :

يتعلق المصدر الثالث للسلطة بمدى الأهمية التكاملية، أو تمركز موقع المدير بالنسبة للنجاح والأداء الكلى للمنظمة.

و يشتمل التمرکز على عاملين :

- (١) مدى ارتباط الموارد التى يوفرها أحد المديرين بنشاطات الوحدات الأخرى.
- (٢) أثر إلغاء وظيفة المدير «المركزي» أو الوحدة «المركزية» على المنظمة. وبعبارة أوضح كلما زادت المتطلبات من الموارد وأثرها على الأداء، زادت قوة المدير على الوحدات الأخرى.

فى أحد المستشفيات، تقوم إدارة الحسابات بتوفير الموارد والتفاعل مع عدد من الإدارات الأخرى فى المستشفى. فإذا تم إلغاء إدارة الحسابات تعطل العمل، ولكن ليس للحد الذى يجعل استمرار المستشفى فى العمل مستحيلا. ومن جهة أخرى، لا توفر إدارة التمريض الموارد للوحدات الأخرى وتتفاعل معها فحسب، بل سينتج عن إلغائها مشكلات عويصة فيما يتعلق بمستوى خدمة رعاية المرضى. إذن فلإدارة الحسابات قدر متوسط من القوة على وحدات المستشفى الأخرى، غير أن قوة إدارة التمريض ستكون أكبر بكثير بسبب أهميتها القصوى لأداء المستشفى.

ولهذه المصادر الموقفية للقوة علاقة وثيقة بخصائص المجموعات الثلاث التى عرضنا لها فى الفصل السابق : أى أن الغموض يرتبط بغموض المهام، وترتبط إمكانية الاستعاضة بالاعتماد المتبادل، فيما يرتبط التمرکز بتوجهات الوقت والهدف، و يعرض شكل (١٠ - ٢) هذه العلاقة.

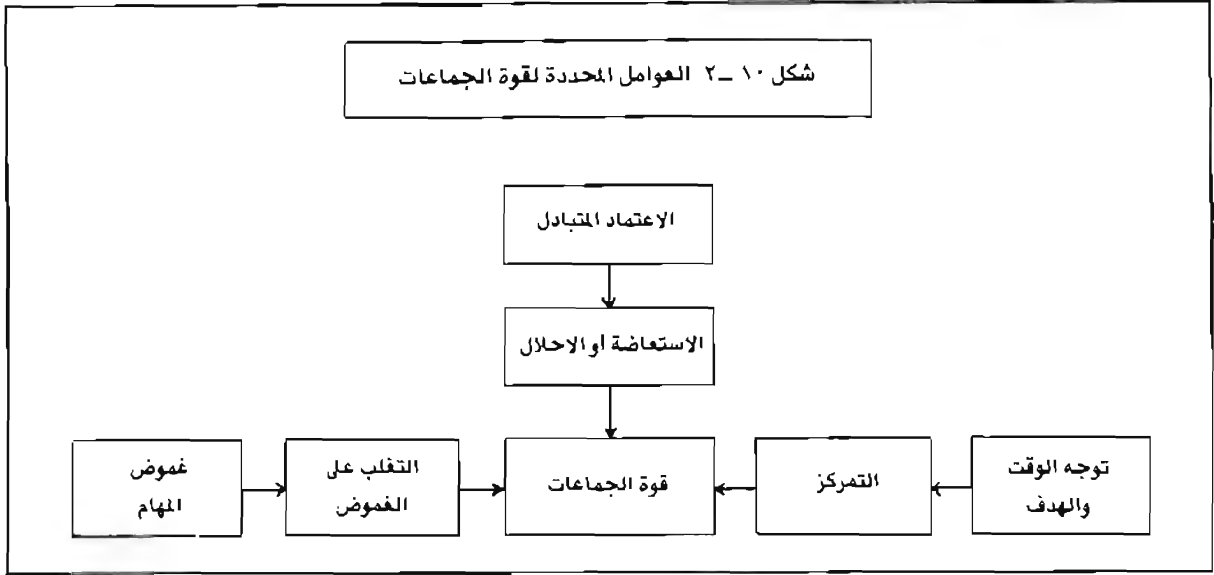
الاستراتيجيات المشتركة كمصدر للقوة :

حتى فى حالة قيام علاقات القوة عن طريق درجة الغموض والاستعاضة (عن البديل المتوفر) والمركزية، فلا تزال هناك استراتيجيات أخرى يمكن أن يستخدمها الأفراد أو الجماعات للحصول على السلطة. و يطلق على هذه الاستراتيجيات - الاستراتيجيات المشتركة - لأنها تتضمن الاتفاق بين طرفين أو أكثر.

استراتيجيات اكتساب القوة هى عبارة عن الاتفاقات الواعية بين جماعتين أو أكثر على تخفيف درجة عدم التأكد التى تسببها نشاطات جماعة معينة للجماعات الأخرى المتفاعلة معها. و يعنى ذلك أن الاكتساب الفعال للقوة لجماعة من فئتين الأشعة مثلا، يعتمد على قدرتها فى الوصول إلى اتفاقية عمل مع جماعة الأطباء يتم بموجبها التحكم فى درجة الغموض التى تسببها إحدى الجماعتين للأخرى.

وهناك ثلاث استراتيجيات مشتركة رئيسية لحيازة القوة وهى : (١) التعاقد (٢) الاستقطاب (٣) الاندماج.

شكل ١٠ - ٢ العوامل المحددة لقوة الجماعات



التعاقد :

يطلق على عملية اتفاق التبادل المنظم أو التفاعلات المستمرة مستقبلا مصطلح التعاقد. ومن أمثلة ذلك، اتفاقيات المساومة الجماعية بين الإدارة والعمال، حيث يوجد قدر من الغموض عند كل جماعة بالنسبة للآخرى. فالإدارة من جهة تطالب بقوة عاملة مستقرة ومنتجة لتتمكن من تحقيق الأهداف الاقتصادية للشركة، فيما يطالب العمال - من جهة أخرى - بفئات أجور مناسبة ومزايا إضافية وأمان وظيفي. ومن خلال الاتفاق عن طريق المساومة الجماعية الناجحة تتم إزالة الغموض الذي تشكله كل جماعة للآخرى لفترة تتراوح بوجه عام بين السنة والثلاث سنوات. وتكون النتيجة أن كلا من الإدارة والعمال قد اكتسب قدرا من القوة عن طريق السيطرة على الغموض واستقرار العلاقة بينهما.

الاستقطاب (Co-opting):

الاستقطاب ثنائي الاستراتيجيات المشتركة لحيازة القوة، وهو عملية استيعاب عناصر أو جماعات جديدة في قيادة المنظمة، أو في الجهاز الذي يتولى وضع سياستها لتجنبها العوامل التي تهدد استقرارها وبقائها^{١٠}. حيث يؤدي استيعاب الجماعات المتفاعلة إلى تخفيف درجة الغموض في التأثيرات التي يمكن أن تكون لجماعة على الأخرى. فمن الممكن مثلا، أن تضم المؤسسات إلى مجالس إدارتها ممثلين من البنوك المعروفة التي تتعامل معها للحصول على الدعم المالي، وذلك من أجل إقامة علاقات مستقرة مع المؤسسات المالية المقرضة. كما يمكن أن تضم شركة زيت متوسطة الحجم، متخصصة في تكرير البترول وتوزيع المنتجات البترولية، شركة أخرى متخصصة في مجال التنقيب عن البترول والنقل وذلك عن طريق الشراء أو الدمج. أما داخل المنظمة الواحدة، فمن الممكن دمج وحدة الشحن في وحدة التصنيع.

بالرغم من أن عملية الاستقطاب الواردة في كل من هذه الأمثلة تؤدي إلى تخفيض درجة الغموض الذي تفرضه جماعة على أخرى، إلا أن ذلك يمثل ضربا من التعاون أكثر تقييدا من عملية التعاقد، وذلك لاحتمال ظهور بعض الآثار السلبية. فمثلا حينما تكون عملية الاستقطاب فعالة، فإنها تضيف جماعة (خارجية) للجماعة المستقطبة مما قد يثير بعض المسائل المتعلقة بجوانب النشاط الأخرى للجماعة، وممارسة التأثير عليها. ولعله من الساذجة بمكان، الاعتقاد بأن تأثير وتفاعلات ممثلي المؤسسات المالية في مجلس الإدارة سيقف عند حد تأمين الدعم المالي أو المسائل المتعلقة بتخصيص الاعتمادات، بل إنهم، بحكم موقعهم في مجلس الإدارة، يملكون حق المشاركة في القرارات المتعلقة بالتعاقب في الإدارة، وتطور منتج جديد، وسياسات توزيع الأرباح وخلافها.

الاندماج :

يطلق على عملية التوحيد بين وحدة تنظيمية وأخرى أو الأعمال المشتركة بينهما، بفرض التخفيف من الغموض، مصطلح الدمج أو الائتلاف، ويتم ائتلاف جماعتين أو أكثر عندما يتعذر تحقيق التعاقد أو الاستقطاب أو يصبح تقليل درجة اعتماد جماعة على أخرى مستحيلا مما ينتج عنه قدر عال من الغموض في التفاعل بين الجماعات.

كثيرا ما يستخدم الائتلاف في مجال السياسة، وخاصة مجال السياسة الدولية لاكتساب القوة. و يصدق ذلك على النظم السياسية التي تقوم على تعدد الأحزاب، وفي الحالات التي يفشل فيها الحزب السياسى الرئيسى في الحصول على أغلبية مطلقة في الانتخابات. ولكن يحقق هذا الحزب السيطرة، و يزيل حالة الشك في تفاعلات الكيانات السياسية الأخرى، يدخل في ائتلاف مع واحد من أحزاب الأقلية. و ينتج عن ذلك تكوين يعمل كجماعة متحدة لتحقيق أهداف محددة. بيد أن هذا الائتلاف قد ينقصه الاستقرار خاصة عندما تبرز خلافات بين أعضائه. فإذا ما وصلت الخلافات حدا يصعب معه احتواؤها، فمن المحتمل أن يسحب حزب الأقلية تأييده للائتلاف، مما يؤدي إلى حالة الغموض. وإلى احتمال الدعوة إلى إجراء انتخابات جديدة.

أما في المنظمات الأخرى، فيلعب التحالف السائد، أو بالتحديد جماعة الموظفين التنفيذيين، دورا بارزا في عملية اتخاذ القرارات في المنظمة^{١١}. و بسبب التزايد في حجم كثير من المنظمات وتعقيدها، فقد اتسع نطاق توزيع القوة فيها، فيما أصبح عدد المنظمات التي تعمل بفعالية بدون توحيد القوة، في صورة شخصية رئيسية في المنظمة ونخبة من المساعدين له، محدود جدا.

و يقول سالزنك (Zaleznik):

«من الممكن أن يؤدي الإخفاق في إقامة تحالف داخل الجهاز التنفيذي لمنظمة من المنظمات إلى نتائج خطيرة مثل الشلل الذي يتمثل في عدم القدرة على اتخاذ القرارات وتقييم الأداء والتنازع والتنافس الصريح داخل جماعة المديرين التنفيذيين»^{١٢}.

فبدون تحالف غالب يعمل على تركيز القوة الموزعة في المنظمة والتحكم فيها، سيسود الغموض الذي يؤدي إلى فقدان الاتجاه وغياب الأهداف وإلى نشوء الصراع والتدنى في مستوى الأداء.

هناك أمثلة عديدة لأنواع التحالف الذى يسود في كل أنواع المنظمات مثل الكنائس ومجالس الأبرشيات في المنظمات العقائدية، واللجان التنفيذية في المؤسسات، والوحدات الإدارية في المستشفيات، واللجان الإدارية في كليات إدارة الأعمال. فإذا كان التحالف وأعضاؤه يعملون للنهوض بأهداف ومرامي وأغراض المنظمة فسيتم استبقاؤه. أما إذا كان موقف التحالف مغايرا لذلك، فسيتم حله وتكوين تحالف آخر بدلا منه.

وكما هو متوقع، فهناك أنواع مختلفة من التحالفات التي يمكن أن تسود في المنظمات، غير أن هناك أربعة منها سائدة بشكل كبير وهي:

١ - التحالف التنفيذي :

و يتضمن مشاركة مجموعة صغيرة من المديرين التنفيذيين والاستشاريين لرئيس الإداريين التنفيذيين في عملية اتخاذ القرار وبالتالي مشاركتهم في القوة، و يطلق على هذا النوع من التحالف عادة، اسم فريق الإدارة العليا.

٢ - التحالف التخصصي :

و يوجد في المنظمات التي تطفئ فيها الأهداف المهنية للأفراد على الأهداف التنظيمية. و يوجد هذا النوع من التحالف في المنظمات التي يؤدي العمل الفني فيها (مثل الهندسة والبحث والتطوير وما شابهها) دورا حاسما.

٣ - التحالف البيروقراطي :

حينما يعجز الرئيس الأعلى للمنظمة عن متابعة ما يجري فيها، يتم تعويض بعض السلطات للوحدات أو الإدارات الأخرى (ما سنسميه فيما بعد باللامركزية). و يطلق على هذا النوع مصطلح التحالف البيروقراطي الذي يماثل ما يوجد في منظمة كبيرة لمنتجات

متنوعة أو خدمات عديدة. فحينما يتركز الاهتمام على الوحدة المعينة، بدلا من تركيزه على المنظمة ككل، ينتج عن ذلك إحلال أهداف الوحدات الفرعية أو الأهداف الشخصية محل أهداف الشركة.

٤ - التحالف السياسى :

و يقوم على النشاطات السياسية لأطراف التحالف، أكثر من استناده على السلطة التخصصية أو البيروقراطية أو التنفيذية. وقد ينتج عن انتشار النشاط السياسى فى المنظمة عدم وجود تحالف قوى بالقدر الذى يتيح السيطرة على الأمور، وغياب أهداف كلية للمنظمة، وعدم وجود توجه عام للمنظمة.

تعكس التحالفات وأعضاؤها، بوجه عام أنماطا سلوكية ترتبط ارتباطا وثيقا بالأسباب التى دعت إلى قيام التحالف. وكثيرا ما نقرا أو نسمع عن عاملين فى منظمات يصفون المؤسسة التى ينتمون إليها بعبارات مثل:

«تعمل شركتنا فى مجال التسويق» أو «إننا نركز على المواهب الإبداعية للعاملين معنا» (فى مؤسسة للإعلان مثلا) أو «تمثل الخبرة الفنية الأساس الذى تقوم عليه مؤسستنا».

تعكس مثل هذه العبارات وغيرها، اختلافات جوهرية فى درجات القوة النسبية للجماعات، كما تعكس التوجه الذى تتخذه المنظمة نحو البيئة.^{١٢}

وكما يوضح جدول (١٠ - ٢)، فمن الممكن أن تعمل التحالفات المختلفة داخل المنظمات بصورة متباينة.^{١٤} فمن الممكن أن تركز إحدى الشركات، وبالتالى التحالف السائد فيها، على استراتيجية خدمة شريحة صغيرة فى السوق، باعتمادها على درجة عالية من الكفاءة فى الخدمة. ويعرف هذا الأسلوب بأسلوب المدافع ويتميز بالاهتمام بحماية المنتج أو الخدمة التى تقدمها الشركة بصورة أفضل، مع التركيز على خفض التكلفة والكفاءة فى الأداء، وزيادة حصة الشركة فى السوق. وعادة ما يكون التحالف السائد، فى مثل هذه الحالة، من نوع التحالف التنفيذى ويهيمن عليه - بوجه عام - مدير الإنتاج والمدير المالى. ويمكن أن نأخذ مثلا شركة كراون كورك وسيل (Crown Cork and Seal)، إحدى أكبر خمس شركات تعمل فى مجال صناعة الأوعية والصاديق. فبدلا من تشتيت الجهود فى صناعات عديدة، وتقليد مؤسسات صناعية كبرى كالشركة الأمريكية لصناعة الأوعية المعدنية (أصبحت الآن المجموعة القارية)، قررت الإدارة العليا لشركة كراون الاستمرار فى الصناعة التى تعرفها جيدا - صناعة الأوعية وأقفالها للمشروبات وعلب المبيدات. ويبدو أن هذه الاستراتيجية قد نجحت حيث أصبحت الشركة ضمن المؤسسات الرابحة فى مجال هذه الصناعة.

عندما يتحول الاهتمام إلى تطوير واختيار منتجات جديدة، مع احتمال التركيز على الابتكار، يسمى هذا الاتجاه استراتيجية المستكشف. وتكون طبيعة التحالف السائد فيها تخصصية ويتكون من تطوير المنتج وبحث السوق، أو مجالات تجارية أخرى التى تكون مهمتها ذات توجهات توسعية.

وتنطبق استراتيجية المستكشف على شركة (M) التى تعمل على أساس زيادة منتجاتها بنسبة ١٠٪ كل عام، كما تنطبق بالمثل على شركة أبل كومبيوترز.

هناك استراتيجية مؤلفة من استراتيجيتى المدافع والمستكشف هى استراتيجية المحلل. وتقر هذه الاستراتيجية بأنه من الممكن تقسيم المنظمة إلى وحدات يقوم بعضها بالدفاع عن مجال خدماتها، فيما يكون بعضها الآخر مبتكرا ومجددا. وعادة ما يكون هناك تحالف بيروقراطى فى مثل هذا النوع من المنظمات يكون أعضاؤه من أفراد البحوث والتسويق والإدارة الهندسية، ويشغلون مراكز هامة فى المنظمة. ويبدو أن شركة هيولت باكارد - على سبيل المثال - من المؤسسات التى تبنت استراتيجية المحلل: فهى تمثل استراتيجية الدفاع بمعدات القياس العملية ولكنها تميل إلى اتباع استراتيجية الاستكشاف بإنتاجها لأجهزة الكمبيوتر الصغيرة.

أخيرا، ترتبط استراتيجية رد الفعل بوجه عام بتحالف سياسى يتخذ فيه موقف ارتجاعى يتغير حالما تتحول القوة من جماعة لآخرى بفعل النشاطات السياسية. وتكون نتيجة ذلك منظمة بدون اتجاه محدد حيث يلاحظ التغيير المستمر فى المنتجات أو الخدمات المقدمة، والتقارب فى البيانات التى تصدر عنها.

شكل ١٠ - ٣ أنواع التحالفات ومهامها

| رد الفعل | المحلل | المستكشف | المدافع |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| سياسى تغيير متكرر | بيروقراطى ١ - الدفاع عن المنتجات الجديدة ٢ - التوسع في المنتجات الجديدة | تخصصى التوسع في المجال | نوع التحالف المهمة - تنفيذى - الدفاع عن المجال |
| متغير/ ليس له نمط مميز | الهندسة/ التسويق البحث والتطوير | تطوير المنتج/ بحث السوق/ البحث والتطوير | نموذج العضوية - الاندماج والمالية |
| النص صراحة على البقاء أو عدمه. | تشكيلة من المدافع والمستكشف. | ١ - الابتكار ٢ - منتجات جديدة ٣ - مقابلة فرص التقدم الخارجية بفاعلية. | الأهداف ١ - الكفاءة ٢ - خفض التكلفة ٢ - زيادة الحصة ٤ - السوق |

هذه الأنماط السلوكية أو الاستراتيجية المرتبطة بالتحالف - المدافع والمستكشف والمحلل ورد الفعل - ليست جامدة وصارمة: أى من المحتمل أن نجد منظمة تستخدم استراتيجية المدافع التى لا يسود فيها تحالف تنفيذى، وتشتمل على مدير الانتاج والمدير المالى. كما أن هذه الفئات ليست وصفية فقط بل تساعد على معرفة الأسباب وراء الطريقة التى تتصرف بها منظمات معينة.

كيف تؤثر القوة على السلوك؟

إذا قمنا بتجميع المصادر المختلفة لقوة القائد الإدارى، فمن الممكن إبراز الأسباب التى تحمل الشخص أو الجماعة المستهدفة على الاستجابة لمحاولات التأثير من قبل الفاعل. وتنقسم عملية التأثير هذه إلى ثلاث فئات رئيسية: المسايرة، والمطابقة، والتبنى أو التوافق الداخلى.^{١٥}

المسايرة :

عندما يخضع الهدف لمحاولات التأثير من قبل الفاعل لتوقع الهدف للمكافأة أو لتجنب العقاب، يطلق على ذلك المسايرة أو المواكبة. فالهدف يتصرف وفق توجيهات الفاعل لأنه يتوقع شيئاً من الفاعل كمقابل لذلك التصرف. فعندما يطلب من الجناح أو المهاجم في فريق لكرة القدم أن يصد اللاعب الخصم قبل وصول الكرة إليه، فإنه لا يطيع توجيهات المدرب لاعتقاده أن هذه الحركة ستنجح، ولكن لاحتمال استبداله بلاعب آخر ولذلك يتبع توجيهات المدرب. و بنفس الطريقة يمكن أن يطلب المشرف من أحد المهندسين البقاء لوقت متأخر، ذات ليلة، لاعادة كتابة جزء من تقرير عن الانتاج، سيتم عرضه على الإدارة في اليوم التالى. فإذا ما أكمل المهندس المهمة بنجاح، فقد يتوقع مكافأة أو تقديراً من قبل رئيسه المباشر لقاء الجهد الاضافى الذى قدمه حتى لو كان الجزء الذى أعاد كتابته يمثل جزءاً يسيراً من التقرير.

ولكى تكون عملية التأثير فعالة، لابد من توافر عنصرين:

أولاً - يجب أن تكون هناك موارد كافية تحت تصرف الفاعل: لضمان وجود صورة من صور المكافأة . وبعبارة أخرى، يجب أن يكون الفاعل قادراً على الوفاء بالمكافأة الموعودة ، فإذا لم تكن المكافأة متوافرة بعد أن يظهر الأفراد المستهدفون السلوك المطلوب، فمن المحتمل ألا يتصرفوا بنفس الطريقة في المرة القادمة، التي يصدر فيها توجيه مماثل.

ثانياً - يجب أن تتوافر للفاعل القدرة والفرصة لمراقبة سلوك الشخص المستهدف. و يعنى ذلك أن يكون الفاعل قادراً على تقرير ما إذا كان الشخص (المستهدف) قد اتبع توجيهاته بالفعل حتى يمكن إثباته، أو توقيع العقاب عليه بطريقة فعالة. وأهم من ذلك يجب أن يعرف الفرد (المستهدف) أن سلوكه مراقب من قبل الفاعل. ففي الأمثلة التي ذكرناها أنفاً، إذا أخفق مدرب الكرة في استخدام الأشرطة السينمائية للمباراة أو عجز المشرف الهندسى عن مراقبة المهندس وهو يغادر مكان العمل مبكراً من ذلك اليوم دون أن يكمل التقرير، فلن تتم ملاحظة السلوك المواقب للتوجيهات.

المطابقة :

توصف الحالة التي يمثل فيها شخص لأمر مباشر من شخص آخر بغرض إقامة علاقة مرضية بينهما أو المحافظة على هذه العلاقة، بالمطابقة. وبعبارة أخرى، يكون الشخص المستهدف منجذباً نحو الفاعل بصورة تجعله مستعداً لأن يكون موضعاً للتأثير بواسطة الفاعل، لأنه يعطى هذه العلاقة قيمة كبيرة. فهو هنا، لا ينظر للسلوك باعتباره مناسباً أو مرضياً ، ولكن المهم عنده أنه تأثر بالفاعل وأن ناتج ذلك هو تقوية العلاقة بينهما.

يطلق على مثل هذا السلوك أحياناً اسم السلوك المقلد. وهناك أمثلة كثيرة لهذا النوع من أنواع التأثير من حولنا^{١٦} فالأطفال الصغار يقلدون الأبوين في أشياء مثل عادات الأكل وتعبيرات الوجه والنشاط الترفيهي أو الهوايات. وكثيراً ما نشاهد المديرين الشباب في المنظمات يقلدون أسلوب المديرين الكبار. فقد يستخدم أحد المديرين الناشئين نفس العبارات التي استخدمها مدير آخر أكثر تجربة منه أو يحاكيه في اللبس والمظهر الخارجى أو يزين مكتبه بشكل مماثل لمكتبه، ليفوز باهتمام ذلك الرئيس.

بدأت الكثير من المنظمات في استخدام المطابقة أو السلوك المحاكى في عملية التدريب على أعمال المديرين. وقد أطلق على هذا الأسلوب مصطلح «التوجيه الخاص» حيث يتم تعيين المديرين الصغار أى «التوابع – Protégés» بصورة رسمية أو غير رسمية للعمل مع مدير آخر أكبر درجة وخبرة بغرض اكتساب مهارات إدارية من خلال الملاحظة والتفاعل والتجربة. وفي الواقع، فإن عملية التوجيه الخاص هذه تحاول «تشذيب» وتهيئة المناخ الملائم لاكتساب المهارات اللازمة للمدير الفعال^{١٧}.

مما للفائدة من علاقة التوجيه الخاص أو الوصاية؟ لا تمثل هذه العلاقة، بالنسبة للتابع، فرصة لمعرفة العمل من مدير متمرس فقط بل وتوفر أيضاً الفرصة لتعلم كيفية التفاعل مع الآخرين، وكيفية معالجة المشكلات التي تواجهها المنظمة. وأكثر من ذلك، فهي فرصة للتابع لتحديد مساره المهني ولتكوين فلسفته الخاصة للإدارة واكتساب الثقة بالنفس في قدراته الإدارية.

لنأخذ على سبيل المثال حالة سوزان سوان نائب الرئيس لشركة مورقان للاتمان التي تولت في الثلاثين من عمرها مسئولية إدارة صندوق معاش التقاعد الذي تبلغ موازنته بليون دولار في واحد من أكبر خمسة بنوك في الولايات المتحدة. قالت:

«لقد أحرزت النجاح الذي أنعم به الآن، ومع ذلك لم أفسد أنني قد تلقيت عوناً محدوداً على طول الخط - من موجه ناصح... وهو الشخص الذي يسهل الطريق ويساعدك في طريق النجاح. فإذا استطعت أن تجتنب شخصاً ما ليقوم بهذا الدور يلزم أن تثبت أنك أهل لذلك. لقد حصلت على شهادة الكفاءة بعد أن أصبحت نائبة للرئيس»^{١٨}.

ليست ظاهرة النصع والرعاية أمريكية بحته ؛ فقد نسب إلى جوشم زاهن (Joachim Zahn) مدير شركة دالمربنز (Dalmer Benz)، الشركة الصانعة لسيارات مرسيدس بنز، أنه يعتبر الدكتور فرتز بريكمان (Fritz Brickman)، المحاسب والمنتج الصناعى الشهير، ناصحه أو راعيه، عندما كان يعمل في شركة بريكمان للمحاسبة في بداية حياته العملية. فلم يقدم بريكمان الدعم والنصح فقط

لزمهم، بل عرفه بكثير من الشخصيات ذات التأثير في مجال الصناعة الألمانية. وقد أثبت التعرف على هذه الشخصيات أثره الكبير في مستقبل زاهن الوظيفي في مجال صناعة السيارات. أما بالنسبة لمن يقوم بدور الناصح فإن العمل مع التابع (Protégé) يعطى شعورا بالرضا، ومعنى للفخر والانجاز لتطویر مدير مقتدر، يستطيع أن يحمل لواء الشركة في المستقبل.

هناك عنصران أساسيان في عملية المطابقة.

أولاً: يجب أن تكون هناك درجة من الانجذاب بين الفاعل والمستهدف، وهذه نقطة هامة، إلا أنها تهمل في بعض الأحيان.
ثانياً – يجب أن يكون السلوك المقلد ذا مغزى أو أهمية بالنسبة للعلاقة؛ فمثلاً، لا يعتبر تصفيف الشعر بطريقة مماثلة للفاعل فهما لعلاقة المستهدف والفاعل، كما يكون محاكاة أسلوب الأخير في إدارة الاجتماعات.

التبنى أو التوافق الداخلي (Internalization) :

إن ما يحدث في أسلوب المسيرة هو حدث الهدف للقيام بعمل، أو سلوك معين لكن يتلقى المكافأة أو يتجنب العقاب. أما في عملية المطابقة، من جهة أخرى، فإن الشخص المستهدف لا يهتم بمضمون السلوك، بل بالمحافظة على علاقة مرضية بالقائد. لذلك تشكل المسائل الخاصة بالمكافآت ومضمون السلوك والعلاقات بين التابع والرئيس لب هذه العمليات.

أما بالنسبة للتبنى أو للتوافق الداخلي فإننا نعني بنفس الجوانب ولكن بنظرة مختلفة. فإذا تأثر الأفراد المستهدفون عن طريق التوافق الداخلي، فذلك يعني أنهم يتصرفون بطريقة تتفق مع قيمهم الخاصة؛ أي أنهم يتصرفون بطريقة يعتقدون أنها صحيحة ومناسبة. وبعبارة أخرى ينصب اهتمام المستهدف على مضمون السلوك وليس على الوعد بالمكافأة أو الحاجة للارتباط بالفاعل.

لنأخذ اجتماعاً لمديري الإدارات في أحد المستشفيات على سبيل المثال. فحين يشير مدير المستشفى إلى أن مصاريف التشنيل تجاوزت الميزانية بنسبة ١٨٪ فمن المحتمل أن تفسر مديرة التمريض ذلك بأنه يعني ضرورة مراقبة المصروفات خلال الأشهر الستة القادمة بعناية. ولا يحتاج الأمر إلى أن يتم إبلاغها، مثلاً، بتخفيض ساعات العمل الإضافي بالنسبة لمرضات العنابر. فهي إذن تتبنى الفكرة، وتعتقد أن هذا التصرف هو الخطوة الصحيحة للإدارة دون أن تهتم كثيراً بالمكافأة في مقابل خفض المصروفات (إن وجد) أو بتحسين في علاقتها بمدير المستشفى.

كما هي الحال بالنسبة لعمليات التأثير الأخرى، فالتوافق الذاتي أو الداخلي عدد من العوامل الرئيسية الواجب توافرها لنجاحه:

أولاً: لا بد من مصداقية مصدر التأثير. ففي مثالنا السابق للمستشفى، يجب أن تعتقد مديرة التمريض بصحة ما يقوله مدير المستشفى.

ثانياً – لا بد أن يكون السلوك متوافقاً مع الموضوع إذ ينبغي أن يكون الموضوع خفض المصروفات من مسؤولية مديري الإدارات وإلا فلن يحدث تغيير في السلوك.

لخصنا في جدول (١٠ - ٤) موجزاً للملامح الأساسية لنقاشنا السابق. لاحظ أن مصدر السلطة الذاتي للفاعل يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعمليات التأثير الثلاث؛ فالمسيرة ترتبط بقوة المكافأة والقسرية وقوة المعلومات، وترتبط المطابقة بالقوة المرجعية، فيما يرتبط التوافق الداخلي بالقوة التخصصية والشرعية.

ويتضمن هذا الجدول والنقاش الذي سبقه مفهومين أساسيين بالنسبة للمديرين. **أولاً:** قد يكون التبنى أو التوافق الذاتي من أقوى وأهم عمليات التأثير – على الشخص المستهدف ليتصرف التصرف الصحيح بأقل جهد وبدون تكلفة لعملية الرقابة والإشراف.

ثانياً: إذا أحس المدير بضعفه في واحد أو أكثر من مرتكزات القوة فمن الممكن أن يحدث التأثير باستخدام الأساليب الأخرى. أما إذا

كانت قوة الثواب والاكراه تمثل جانب الضعف في وظيفة المدير مثلاً، يمكنه التحول إلى المطابقة أو التوافق الذاتي للحصول على النتائج المناسبة. غير أن المديرين الأكثر فاعلية قد أصبحوا يؤثرن على الآخرين عن طريق استخدام عمليات التأثير الثلاث جميعها. بينما يحد الأساس الضعيف للقوة، من قدرة الشخص على التأثير.

جدول ١٠ - ٤ خصائص عمليات التأثير الثلاث

| العملية | اساس سلطة الفاعل | سبب تاثر الشخص المستهدف | متطلبات الموقف |
|----------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| المسايرة | المكافأة الالزام المعلومات | الحصول على المكافأة أو تجنب العقاب | يجب ان يتحكم القائد في الموارد و يكون قادرا على منح المكافأة أو توقيع العقوبة. |
| المطابقة | مرجعى | الرغبة في إقامة علاقة مرضية مع القائد والمحافظة عليها. | انجذاب بين القائد والمستهدف يجب أن يكون السلوك المراد التأثير عليه ذا أهمية |
| التبنى (التوافق الذاتى) | تخصصى شرعى | النظرة إلى السلوك باعتباره ملائما و يتسق مع القيم | يجب أن يكون للقائد مصداقيته. يجب أن يتلاءم السلوك مع المنظمة. |

الصراع:

تفوق جون بروكس فوكوا (John Brooks Fuqua) بعد ٢٨ عاما، على كثير من خصومه حينما قام بتحويل شركته من محطة وحيدة للتلفزيون في اوغستا، بولاية جورجيا، إلى مؤسسة صناعية متنوعة، بلغ مبيعاتها ١,٦ بليون دولار في السنة لتصبح إحدى المؤسسات الكبرى في جنوب أمريكا. وفي أواخر عام ١٩٨٠م أعلنت شركة فوكموا، في هدوء، تحولاً آخر حيث عزم مستر فوكوا على جعل الشركة شركة خاصة بشرائه كل أسهمها.

بدأت القصة في هدوء تام عندما تقدمت شركة فوكوا بشراء كل أسهمها البالغ عددها ١٢,٩ مليون سهم بواقع عشرين دولاراً للسهم الواحد، أو بمبلغ إجمالي يساوى ٢٥٨ مليون دولار. وقد كان سعر السهم في بورصة نيو يورك وقتها ١٥ دولاراً. بعد مرور أقل من أسبوعين عرضت فورستمان ليتل (Forstman Little)، شركة صغيرة للاستثمار في نيو يورك، مبلغ ٢٥ دولاراً للسهم الواحد لتصبح القيمة الإجمالية للأسهم مبلغ ٢٢٢,٥ مليون دولار.

قام أربعة من كبار مديري شركة فوكوا بعرض مزيدة فورستمان على مجلس إدارة الشركة دون استشارة رئيسهم المباشر. وبسبب جراتهم، قام مستر فوكوا بفصلهم من العمل فوراً. وقد روى أحد المديرين المفضلين لمثل أحد أجهزة الاعلام باتلانتا «أن ما حدث بالضبط أنه كان جالسا عندما أخبرنا بفصلنا عن العمل (أنكم لا تعملون لصالح الإدارة)»^{١١} يمثل هذا الموقف المقتضب نموذجا للسلوك الذى يحدث غالبا في المنظمات، أى الصراع. سنتناول في معالجتنا لموضوع الصراع، طبيعته ومصادره وآثاره وبعض الأساليب الشائعة التى تستخدم في معالجته.

نظرات للصراع:

ينشأ لدى العاملين والوحدات الفرعية المختلفة المكونة للمنظمة تباين في الطرق التى ينظرون بها إلى أعمالهم، والأعمال التى تقوم بها الجماعات الأخرى. وحينما يحدث التفاعل بين هذه الجماعات المختلفة من خلال الأعمال اليومية، يكون هناك احتمال لنشوء صراع بينها.

لقد تغيرت كثيراً نظرة المديرين للصراع والكيفية التي يعالجون بها الصراع خلال الخمسين سنة الماضية. كان الاتجاه التقليدي القديم ينظر للصراع على أساس أنه وضع ينبغي تجنبه، وضع ينشأ عن الصراعات الشخصية، أو فشل القيادة، والذي يمكن معالجته بالتدخل المباشر أو الفصل بين الأطراف المتصارعة. أما الاتجاه المعاصر، من ناحية ثانية، فينظر للصراع على أساس أنه نتيجة حتمية للتفاعل التنظيمي وينشأ في الأصل عن التعقيدات الموجودة في داخل أجهزتنا التنظيمية. ومن الممكن أن تساعد معالجة الصراع – من خلال استخدام وسائل معينة كحل المشكلات – في إحداث تغيير إيجابي في التنظيم.

طبيعة الصراع :

يمكن النظر للصراع في المنظمات من منظورين على الأقل: المستوى، والشكل. فمثلاً هناك الصراع الذاتي – داخل الفرد – كما رأينا في الفصل الثامن عند حديثنا عن صراع الدور. وبالمثل، يمكن أن يكون الصراع بين الأفراد حيث يختلف اثنان حول أمر أو مسألة ما. وأخيراً يمكن أن تحدث اختلافات داخل الجماعة الواحدة، أو بين الجماعات، في شكل صراع داخلي، أو بين الجماعات وبعضها.

فمن الممكن أن يتخذ الصراع، أيضاً، أشكالاً عديدة ومختلفة، منها أربعة أكثر انتشاراً هي:

١ – صراع الأهداف، حيث يسعى فرد أو جماعة إلى هدف أو نتيجة تختلف عما يسعى إليه الآخرون.

٢ – الصراع الفكري أو الإدراكي، حيث يحمل فرد أو جماعة أفكاراً لا تتسجم مع أفكار الآخرين.

٣ – الصراع العاطفي، حيث تتعارض أحاسيس ومشاعر الفرد أو الجماعة مع أحاسيس ومشاعر الآخرين.

٤ – الصراع السلوكي، حيث يأتي الفرد أو الجماعة بتصرفات لا يتقبلها الآخرون.^{٢٠}

سيركز مدخلنا لموضوع الصراع، في الأساس، على الصراع في المستوى الفردي ومستوى الجماعة الواحدة، ومستوى الجماعات كما سيتم التركيز أيضاً على جوانب متعددة للصراع كما سيظهر في الجزء التالي.

مصادر الصراع :

هناك العديد من مصادر الصراع في المنظمات، ومن هذه المصادر هناك ثلاثة شائعة هي: تعارض الأهداف، ومتطلبات اتخاذ القرار، وتوقعات الأداء. وكما يوضح شكل (١٠ - ٥)، فإن هذه المصادر الثلاثة ترتبط، من منظور جماعي، ارتباطاً وثيقاً بالخصائص الرئيسية للاعتماد المتبادل، وغموض المهام، وتوجه الوقت والهدف. التي عرضنا لها في الفصل السابق.

تعارض الأهداف :

يتضمن تعارض الهدف، الذي يعرف بالاختلاف حول اتجاه نشاط الجماعة، والمعياري الذي يتم بموجبه تنظيم الأداء أو الانجاز، أنه من أكثر مصادر الصراع حدوثاً.^{٢١} وهناك عاملان يساعدان على ظهور تعارض الهدف هما توجه الوقت والهدف، والعوائق التي تقف دون إنجاز الهدف. وينشأ عن الاختلاف في الفترة الزمنية (طويلة الأمد مقابل قصيرة الأمد)، والهدف (تكنولوجي – اقتصادي والمرتبط بالسوق، والعلمي) – حالة من التمايز بين جماعتين متفاعلتين أو أكثر. وعندما تتفاعل جماعتان متميزتان مثل التصنيع (توجه تكنولوجي – اقتصادي قصير المدى)، والبحث (توجه علمي طويل المدى)، فمن الممكن أن تكون حالة التمايز في توجه الوقت والهدف تلك، مصدراً للصراع.

إذا اعتبر إنجاز إحدى الجماعات لأهدافها حائلاً دون إنجاز جماعات أخرى لأهدافها، ينشأ عن ذلك عوائق لإنجاز الأهداف. لنفرض أن إحدى شركات صناعة السيارات الكبرى – مثلاً – تفكر في تطوير محرك جديد لسياراتها الصغيرة الحجم. وحيث إن هذا المشروع الجديد يتطلب استثماراً رأسمالياً كبيراً، فقد قررت الإدارة العليا إدخال المحرك الجديد في واحد من أقسامها العديدة (مثل شيفروليه، أو بونتياك، أو أولدزمو بيل، أو بيو يك، أو كاديلاك). وبما أن المحرك الجديد سيحقق ميزة تنافسية في السوق، فقد يتطلع

كل قسم من أقسام الشركة إلى المحرك الجديد، غير أن قسما واحدا من بينها هو الذى سيستلم المحرك فى المدى القريب. وبذلك تواجه الأقسام الأخرى عوائق كبيرة فى سبيل تحقيق أهدافها.

متطلبات اتخاذ القرار:

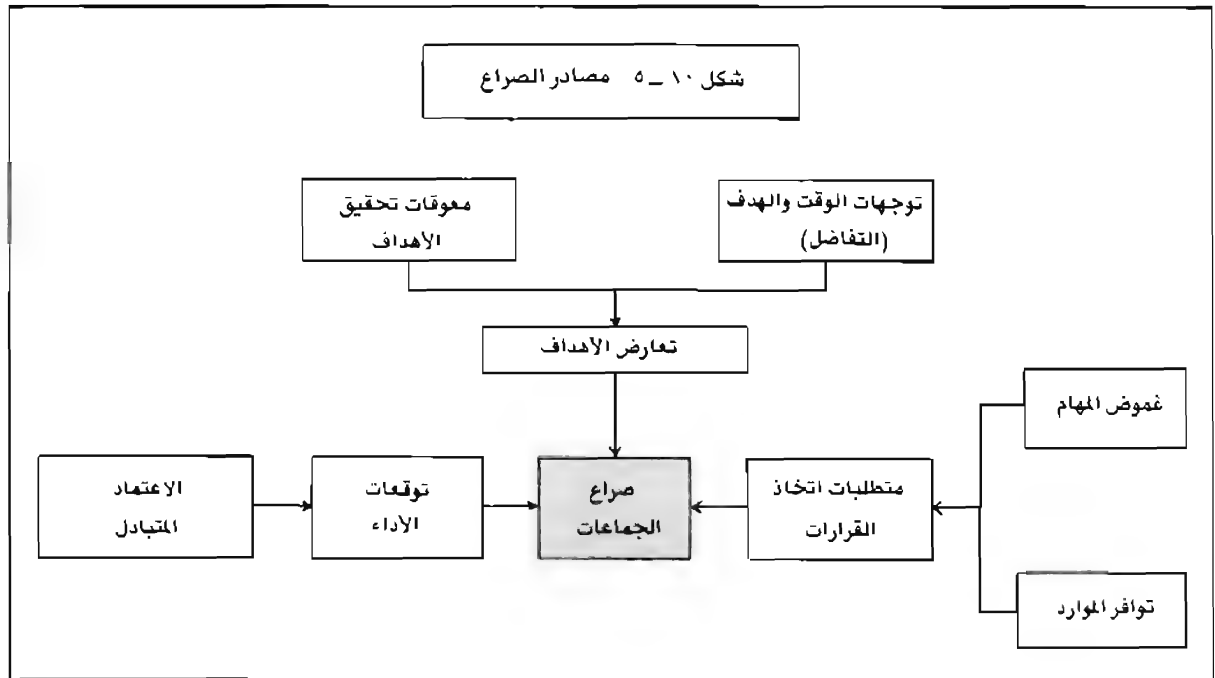
يتعلق المصدر الثانى المحتمل للصراع بين الجماعات بمتطلبات معينة لاتخاذ القرارات التى تستفيد منها كل من الجماعات المتفاعلة.

وهناك عاملان يرتبطان بمتطلبات اتخاذ القرارات هما:

(١) درجة الغموض فى المهام

(٢) توفر الموارد.

تشير درجة الغموض فى المهام إلى إحدى الخصائص الرئيسية للسلوك داخل الجماعات. وكما أشرنا سابقا، فإن المهام التى تؤدي بواسطة كل جماعة من الجماعات المتفاعلة تتطلب قدرا من تدفق المعلومات قبل أن تتخذ القرارات. فكلما زادت درجة الغموض فى كل مهمة، زادت الحاجة إلى معلومات إضافية. وعلى هذا، يمكن أن ينشأ صراع بين جماعتين متفاعلتين عندما تحتاج إحدهما إلى معلومات إضافية قبل الوصول إلى قرار. ويحدث الصراع كذلك عندما تتنافس الجماعات المتفاعلة حول الموارد المحدودة والتى تحتاجها كل منها لإنجاز أهدافها. ويتعين أن تقوم أى منظمة بتوزيع الموارد المالية والمعدات والموارد البشرية المحدودة بين الجماعات المختلفة بالصورة التى ترى أنها كافية وعادلة، إلا أن ما تراه إحدى الجماعات كافيا وعادلا قد لا يكون كذلك بالنسبة للجماعات الأخرى. وغالبا ما تصاب الجماعة التى ترى أنها لا تتلقى قسطا عادلا من موارد المنظمة بالاحباط، وتصيب نظرتها عدائية تجاه المنظمة والجماعات الأخرى. وقد يؤدي موقف كهذا إلى آثار سلبية مثل: حجب المعلومات والسلوك المضطرب ونشاطات أخرى غير صحية.



لننظر في قسم البحث التطبيقي والتطوير لحدى المؤسسات الصناعية الكبرى. فقد يطلب مدير البحث أثناء عملية إعداد ميزانية المؤسسة، تخصيص مبالغ إضافية ليتمكن من تعيين عشرة علماء جدد. ومن المحتمل أن يطلب مدير التطوير أيضا الموافقة على تعيين تسعة مهندسي تطوير. غير أن المنظمة توافق على تعيين تسعة مهندسين وثلاثة باحثين فقط بسبب الاعتمادات المالية المحدودة، فإذا لم يكن هناك اتفاق مشترك بين الإدارة العليا والقسمين المعنيين، فقد يؤدي هذا الموقف إلى إثارة العداء والصراع مستقبلا بين هاتين الجماعتين.

توقعات الأداء :

يتعلق المصدر الثالث للصراع بالموقف الذي تؤثر فيه نشاطات أو أداء إحدى الجماعات، على الأعمال اللاحقة للجماعات الأخرى. فمثلا، يقوم الجراحون في المستشفيات بأداء عملهم بعد أن يكون إخصائيو التخدير قد أنجزوا مهمتهم بنجاح. ولا يتم تركيب الاطارات في السيارات في خط الإنتاج إلا بعد قيام العمال بتركيب الكوابح، كما يقوم النجارون بتشييد هيكل المنزل بعد أن يتم بناء الأساسات.

السلوك في المنظمات

الصراع في شركة كامبل سوب (Campbell Soup)

أدرك قورودون ماكفرن (Gordon McGovern)، حال توليه رئاسة شركة كامبل سوب في عام ١٩٨٢م، ضرورة إجراء تغييرات في الشركة. لقد أدت عادة تمجيد المهندسين وتفضيلهم على العاملين في مجال تسويق المنتجات، تلك العادة القديمة التي يرجع تاريخها إلى حوالى مائة عام، إلى تحقيق الكفاءة في العمليات، ولكن إلى قدر محدود من الابتكار أو الدافعية لأداء شئ جديد ومختلف. واستقر الربح في الشركة في معدل أقل من مستوى الربح في مجال الصناعة.

لقد كانت التغييرات التي أجراها ماكفرن سريعة وشاملة، اشتملت على إعادة توزيع وظائف الإدارة العليا وتقسيم الشركة إلى خمس وحدات عمل بغرض تشجيع روح العمل التجارى. فليس مهما معرفة من قام بتطوير المنتج، في الوقت الحاضر، أو مدى الصراع الذي ينشأ عن هذا الوضع. طالما أن المنتج يتم تطويره، وعلى ذلك، قامت وحدة إنتاج صلصة الكرونة وليس فريق الأطعمة المجمدة، بتطوير الأطعمة المجمدة. ولماكفرن أيضا عادة التجوال في زوايا المصنع للتحدث مع العاملين، وكثيرا ما ينتقد منتج أحد المديرين عند مدير آخر، وهو يعرف تماما أن تعليقاته وانتقاداته تصل إلى أسماع ذلك المدير موضع الانتقاد. وعلى الرغم من تخوف بعض المديرين من هذا الأسلوب، إلا أن أغلبهم يعمل بجهد ليثبتوا أن ماكفرن مخطئ.

لا يوجد في نظام ماكفرن سلطة الأمر العليا، أو تسلسل السلطات. فإذا ما أراد الحصول على معلومات عن منتج معين، فإنه يطلبها مباشرة من مندوب للبيع أو مدير المصنع باعتباره مدير المنتج المعين، إذ أنه يفضل الاتصال بالشخص الذي يملك المعلومات مباشرة ويتوقع من الآخرين أن يتبعوا فلسفته تلك.

فيما تحسن الأداء، أنشأ سلوك ماكفرن جوا يثير الصراع، وفق ما جاء على لسان أحد المديرين. ففيما كان الذين يعملون على خفض التكاليف يرقون إلى وظائف أعلى فيما مضى، أصبح الذين يثيرون مشاعر الآخرين والمشكلات هم الذين يتقدمون الآن. وقد دفعت حالة الغموض هذه العاملين للعمل بجهد، على الأقل في شركة كامبل سوب.

Damon Darlin; "Road Can be Bumpy When New Chief Acts to Enliven His Firm", The WSJ, Sept, 17, 1984, p. 1. : مأخوذ من:

ترتبط توقعات الأداء في سلوك الجماعات بنوع الاعتماد المتبادل القائم بين هذه الجماعات. وينتج عن طبيعة أنواع الاعتماد المتبادل التي عرضنا لها في الفصل السابق - المشترك والمتسلسل والتبادلي - تزايد احتمال الصراع بين الجماعات المتفاعلة، أى كلما تقدمت العلاقات بين الجماعات من الاعتماد المتبادل المشترك إلى الاعتماد التبادلي، زادت درجة اعتماد إحدى الجماعات على الأخرى في أداء مهامها. فحين تعجز جماعة عن أداء مهامها بالصورة المطلوبة، أو تفشل في مقابلة توقعات الأداء بالنسبة للجماعة الأخرى، فمن الممكن أن ينشأ صراع بينهما. ويتعاظم احتمال نشوء الصراع مع الاعتماد التبادلي الذى نشأ بسبب كثافة التفاعلات بين الجماعات.

آثار الصراع بين الجماعات :

كمثال للصراع بين الجماعات نأخذ اثنين – من المرشحين السياسيين – ينتميان لحزب سياسى واحد ومنظمتين مختلفتين، إلا أنهما يتنافسان في الانتخابات التمهيدية لمقعد في مجلس الشيوخ الأمريكى. يعود أصل الصراع، في هذه الحالة، إلى التعارض في الهدف ومتطلبات اتخاذ القرار، حيث يقف كل منهما في طريق الآخر. وفي حالة وجود صراع، فمن الممكن أن يتوقع حدوث تغييرات على مستويين :

(١) تغييرات داخل الجماعة الواحدة (٢) تغييرات بين الجماعات

التغييرات داخل الجماعة الواحدة :

- من الممكن ملاحظة أربعة أنماط من السلوك على الأقل، داخل الجماعات المتصارعة:
- ١ - تزايد درجة التماسك بين أعضاء الجماعة : كما أشرنا في الفصل الثامن يدفع التهديد الخارجى الجماعة إلى التكتاف والتعاون كوحدة واحدة. ففى مثالنا السابق، تحاول كل هيئة انتخابية أن تؤكد على وحدة هدفها، وبهذا تصبح كل جماعة أكثر جاذبية وأهمية بالنسبة لأعضائها، و يصبح الولاء والمواكبة هما السلوك المقبول فيما تطرح الاختلافات الشخصية جانبا.
 - ٢ - توجه المجموعة نحو أداء المهام : لا وقت للتراخى أو «التبديد» حيث توجه كل الجهود لمقابلة التحدى الذى تفرضه الجماعة الأخرى و يصبح السياسيون أكثر جدية بخلورة مهمتهم.
 - ٣ - التركيز المتزايد على التنظيم : لضمان تحقيق المهمة بنجاح، يتم التركيز على الأنظمة والاجراءات ومركزية المسؤوليات. كما يتم وضع أنظمة جديدة وتطبيقها.
 - ٤ - الاتجاه نحو اتوقراطية القيادة : توافقا مع النقطتين الثانية والثالثة السابقتين، تضيق فرصة المشاركة وتزايد الحاجة إلى قيادة قوية وحاسمة. و يصبح معظم مديرى الحملات الانتخابية فى مثالنا، أكثر حزما ومهارة فى إصدار الأوامر واتخاذ القرارات العاجلة (الفردية) والملتزمة.

التغييرات بين الجماعات المتصارعة :

- تتميز التغييرات التى تحدث فى نشاطات الجماعات المتصارعة أيضا بأربعة أنماط سلوكية:
- ١ - تزايد العداء نحو الاتجاهات السلبية : تعتبر الجماعة المتنافسة «عدوا» و ينظر إليها نظرة عدائية. وغالبا ما ينظر إلى الفائزين بالحملة الانتخابية الآخرين، وحتى المرشح نفسه، ومناقشتهم من خلال نقاط الضعف فيهم.
 - ٢ - تفشى استخدام الصفات السلبية : كثيرا ما نشهد، فى مجال العمل السياسى، محاولات حزب من الأحزاب «وصف» المرشحين الآخرين بصفات سلبية كوصفهم، مثلا، بالوقوف مع المؤسسات الصناعية أو التجارية الكبرى ضد الأفراد والأقليات، واتخاذ موقف دفاعى تجاه الخصوم.
 - ٣ - ضعف الاتصال بين الجماعات : كلما تطور الصراع، تناقص التفاعل والاتصال بين الجماعات. علاوة على ذلك، فإن التفاعل مع الجماعة الأخرى يتعارض مع تضامن وتماسك المجموعة، حيث يعتبر التأخرى مع العدو سلوكا منحرفا أو منشقا لا يسمح به.
 - ٤ - الرصد الدقيق لنشاطات الجماعة الأخرى : يتزايد التركيز على مراقبة نشاطات الجماعة الأخرى، ولا تستخدم التصرفات المرصودة لتقييم أداء الجماعة الأخرى فقط، بل لرصد النشاطات غير الشرعية والتى يمكن أن تساعد فى التأكيد على الصفات السلبية لها.
- يندر أن ينهز سلوك الأطراف المتصارعة فى المنظمات إلى عداء مكشوف، على أن الصراعات التى تحدث بين بعض الاتحادات النقابية والادارة (تعتبر) استثناء من هذه القاعدة. و يمثل إضفاء الصفات السلبية وضعف الاتصال ومراقبة نشاطات الآخرين ردود الفعل الطبيعية للصراع بين الجماعات فى المنظمات.

معالجة الصراع:

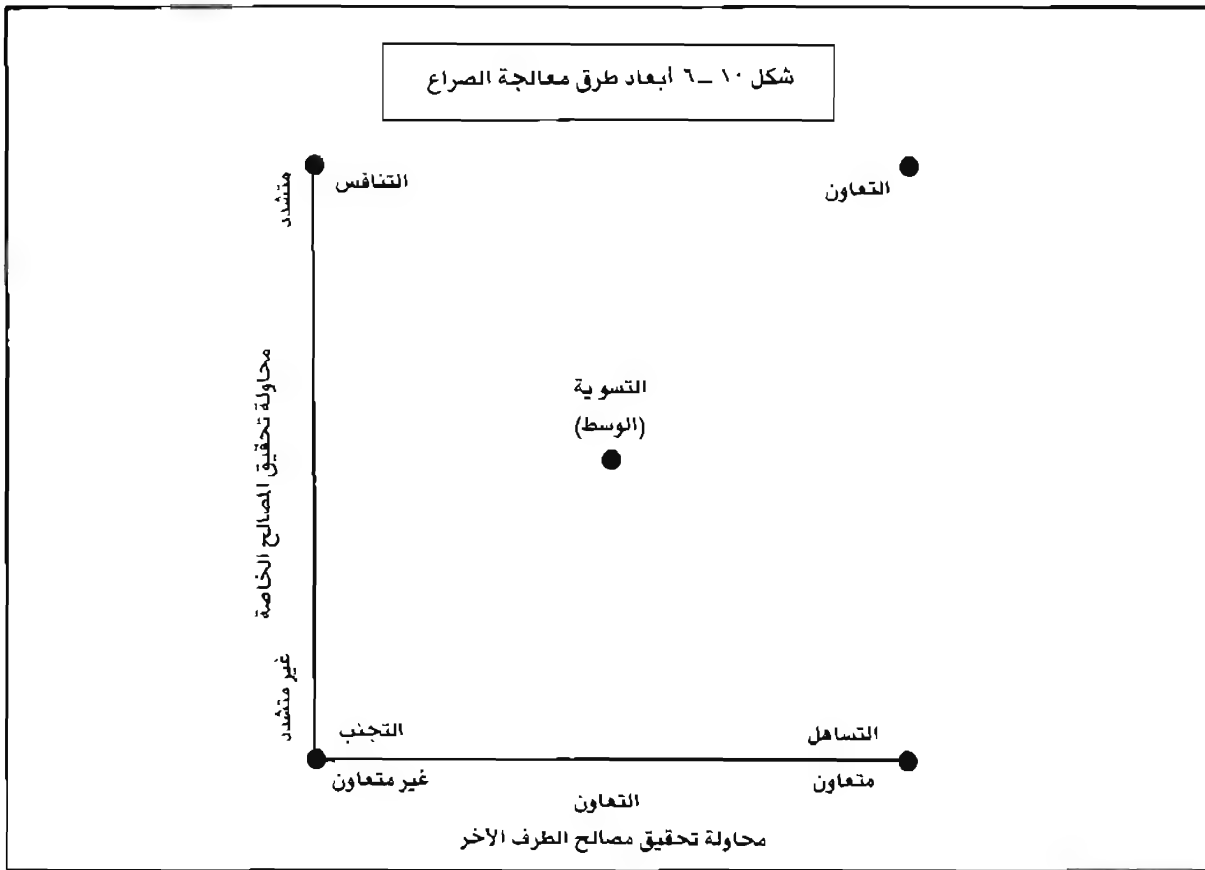
لقد ظل العلماء السلوكيون والمديرون الممارسون يبحثون لسنوات عديدة عن الطرق التي يمكن بها معالجة الصراع. وتركز البحث في هذا المجال حول تحديد الأسباب الأساسية للصراع، ثم اختيار الأسلوب الأساسي والاستراتيجية المحددة لمعالجة الصراع. وسنتناول في هذا القسم العنصر الأخير بالتفصيل.

أساليب معالجة الصراع :

ركزت الأساليب المختلفة التي استخدمت في محاولات معالجة الصراع، تاريخياً، على شخصيات أطراف الصراع أو أنماطهم أو قيمهم. وقد ركزت هذه المداخل على تفضيل الفرد للسلوك الموجه للعمل، أو السلوك الموجه للأفراد، أو الاثنين معاً. وقد أفسح هذا الأسلوب المجال لوجهة النظر التي تقول: إن لمقاصد الطرف المشارك في الصراع، أو لأسلوب معالجة الصراع – صلة وثيقة بحسم الصراع القائم.

وكما يصور شكل (١٠ - ٦)، يبدأ هذا الأسلوب بتحديد يعدين أساسيين:

التعاون : وهو مدى محاولة أحد الأطراف تأمين مصالح الطرف الآخر، والافتئات : وهو مدى محاولة أحد الأطراف تأمين مصالحه فقط.



Thomas, Kenneth; "Conflict and Conflict Management", in M. D. Dunnette (ed.) Handbook of Industrial and Organizational Behavior. Adopted From Fig. 4, p. 900.

المصدر:

و يتضمن إطار هذين البعدين خمسة أساليب للصراع هي :

١ - التنافس أو القوة (حازم - غير متعاون) وهو التغلب على الطرف الآخر بمحاولة تعزيز مصالح الطرف الأول على حساب ذلك الطرف.

٢ - التساهل أو التضحية (غير متشدد ومتعاون)، إتاحة الفرصة للطرف الآخر لتأمين مصالحه على حسابك.

٣ - التجنب (غير متشدد ومتعاون)، إهمال الشخص لمصالحه ومصالح الآخرين بتفادي أو تجنب نقاط التعارض أو الصراع.

٤ - التعاون (متشدد ومتعاون) محاولة تأمين مصالح كلا الطرفين.

٥ - الموفق (موفق وسطي بين التشدد والتعاون) محاولة تحقيق مصالح الطرفين بصورة جزئية من خلال التعاون والتضحية.^{٢٢}

يعطى جدول (١٠ - ٧) تفصيلات أكثر عن هذه الأساليب. ويعتمد اختيار الأسلوب المناسب لمعالجة الصراع على عدد من العوامل المرتبطة بالموقف نفسه. من بين هذه العوامل أهمية القرار المراد اتخاذه في ذلك الوقت، والقوة النسبية لكل من الأطراف المتفاعلة، ومواقعها في التنظيم. فقد يرى أحد المسؤولين في النقابة، مثلاً، أن مسائل الرواتب والمزايا الإضافية ذات أهمية قصوى بالنسبة لأعضاء النقابة في المفاوضات القادمة مع الإدارة بشأن عقد العمل - أنها هامة بالدرجة التي تجعله يعتقد ما يبرر استخدام أسلوب التنافس المباشر في هذا الموقف.

وقد يميل أحد المديرين - مثلاً - إلى استخدام أسلوب التساهل حينما يفرض أحد التنفيذيين الكبار من الذين يملكون درجة عالية من قوة الثواب والعقاب تنفيذ برنامج معين. أخيراً، قد يعاني مديران لإدارتين مختلفتين من التعارض حول استخدام وحدة معالجة البيانات الوحيدة المتوافرة. ومن الممكن أن يتم في هذه الحالة اختيار أسلوب الأخذ والعطاء، أو التنازل حيث يقدم كل طرف تنازلات لحل المشكلة.

كيف يرى المديرون أساليب معالجة الصراع تلك؟ لقد توصل الباحثون إلى أن المديرين الذين شملهم المسح يعتقدون أنهم يستخدمون أسلوب التعاون أو أسلوب المصالحة (التسوية)، فيما يتهمون خصومهم باتباع أسلوب التنافس بصورة مطلقة.^{٢٣} وبعبارة أخرى، ينظر للمناوئين على أساس أنهم متصلبون، فيما يرى المديرون أنفسهم بأن لديهم الاستعداد لتقديم التنازلات لحل المشكلة. ولعل مثل هذه الآراء تكشف عن أسباب الصراع كسلوك متفش في المنظمات.

استراتيجيات محددة لمعالجة الصراع :

بما أن الصراع جزء من طبيعة منظمات اليوم المعقدة. فمن الضروري أن يكون للإدارة القدرة على حل الصراع قبل أن تنعكس آثاره السيئة على الأداء التنظيمي. وقد أصبحت القدرة على التقليل من الصراع ومعالجته من المهارات الضرورية اللازمة لتوافرها لدى المديرين.

ويمكن تصنيف الاستراتيجيات المختلفة للتخفيف من حدة الصراع ومعالجته في أربع فئات تشمل :

(١) التجنب (٢) التهدئة (٣) استخدام القوة (٤) المواجهة.^{٢٤}

(١) التجنب :

تتضمن استراتيجية التجنب بوجه عام، التفاوض عن أسباب الصراع، على أن يستمر الصراع تحت ظروف معينة ومحكومة.

وهناك ثلاثة أساليب شائعة تتبع بموجب استراتيجية التجنب تشمل :

(أ) الإهمال (ب) الفصل الجسدي (بين الأطراف) (ج) التفاعل المحدود.

يتضمن (أ) الإهمال تجاهل الموقف السيء كلية، ويميل الأشخاص عادة إلى «التفاوض عن» أو إهمال التصرفات العدائية على أمل أن يتحسن الموقف بعد فترة من الزمن من تلقاء نفسه. وبما أن هذه الطريقة لم تحدد مصادر الصراع، فمن المحتمل أن يستمر الموقف أو يسير نحو الأسوأ بمرور الزمن.

شكل ١٠ - ٧ الأساليب الخمسة لمعالجة الصراع

| الأساليب معالجة الصراع | المواقف المناسبة لاستخدام الأسلوب |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التنافس | <p>١ - عندما يحتاج الأمر إلى الحسم وسرعة البت مثل الحالات الطارئة.</p> <p>٢ - في المسائل الهامة حيث يتطلب الأمر تطبيق إجراءات غير مستحسنة لدى الآخرين مثل: خفض التكاليف وتطبيق أنظمة وأسس للانضباط غير مستحسنة.</p> <p>٣ - في مسائل حيوية لصالح الشركة عندما تدرك أنك على صواب.</p> |
| التعاون | <p>١ - إيجاد حل متكامل عندما تتبين أن مصالح كلا الطرفين هامة للحد الذي يوجب التنازل والتوفيق.</p> <p>٢ - عندما يكون هدفك الأساسي هو التعلم.</p> <p>٣ - الخروج بمفاهيم عميقة للمسائل المختلفة من وجهات النظر المختلفة للآخرين.</p> <p>٤ - إيجاد الالتزام بالوصول إلى إجماع حول المصالح.</p> <p>٥ - للتأثير على الآراء أو المواقف التي تتعارض مع علاقة ما.</p> |
| المهادنة (التسوية) | <p>١ - عندما تكون الأهداف هامة إلا أنها لا تستحق الجهد أو التمرقح المحتمل باستخدام أساليب أكثر تشدداً.</p> <p>٢ - عندما تكون الأطراف المناوئة لبعضها والمتعادلة في درجة السلطة ملتزمة بأهداف مشتركة.</p> <p>٣ - للوصول إلى تسويات مؤقتة للمسائل المعقدة.</p> <p>٤ - للوصول إلى حلول عاجلة في حالة ضيق الوقت المتاح.</p> <p>٥ - كسلوك بديل في حالة فشل أسلوب التنافس والتعاون.</p> |
| التجنب | <p>١ - عندما يكون الأمر قليل الأهمية، أو عندما تكون هناك مسائل هامة وملحة.</p> <p>٢ - عندما تفقد الأمل في تحقيق أهدافك.</p> <p>٣ - عندما تتجاوز المعوقات المحتملة الفوائد التي تعود من معالجة الموقف.</p> <p>٤ - تهدئة الأعصاب واستعادة القدرة على الرؤية في إطار أشمل.</p> <p>٥ - عندما تحل جميع المعلومات محل القرار الفوري.</p> <p>٦ - في حالة إمكانية قيام آخرين بمعالجة الصراع بصورة أكثر فاعلية.</p> <p>٧ - عندما تندو الأمور عرضة أو تكون أعراضاً لمسائل أخرى.</p> |
| التساهل | <p>١ - عندما تكتشف أنك على خطأ أعط نفسك الفرصة لسماع موقف أو رأي أفضل لتتعلم وتظهر الاعتدال والتفكير الصائب.</p> <p>٢ - عندما تكون المسائل المطروحة ذات أهمية للآخرين أكثر مما هي بالنسبة لك، عليك إرضاء الآخرين والبقاء على روح التعاون.</p> <p>٣ - التقليل من الخسائر عندما يتفوق عليك الآخرون وتكون خاسراً.</p> <p>٤ - في الحالة التي يكون التناقص والاستقرار ضروريين بوجه خاص.</p> <p>٥ - إتاحة الفرصة للمروسين للتطور من خلال تعلمهم من أخطائهم.</p> <p>٦ - إنشاء درجة من الثقة للمسائل التي تظهر مؤخراً.</p> |

K. W. Thomas; "Toward Multidimensional Values in Teaching: The Example of Conflict Behaviors", Academy of Management Review, 1977, vol. 2, table 1, p. 487.

المصدر:

يتضمن (ب) الفصل الجسدى إبعاد المجموعات المتصارعة عن بعضها. والمنطق الذى تستند عليه هذه الاستراتيجية هو أنه إذا انعدم التفاعل بين الجماعات زال الصراع. ولا تكمن نقاط الضعف في هذه الاستراتيجية في عدم تحديد مصادر الصراع فحسب، بل في التأثير السلبي للفصل الجسدى على الفعالية الكلية للمنظمة في حالة وجود درجة عالية من الاعتماد المتبادل بين الجماعات. فهو، في أحسن الأحوال، إجراء مؤقت قد يتطلب في آخر الأمر المزيد من موارد المنظمة لمراقبة بقاء الجماعات في حالة انفصال.

لا تتصف استراتيجية (ج) التفاعل المحدود بالشمولية مثل استراتيجية الفصل الجسدى، إذ يسمح فيها للأطراف المتصارعة بالتفاعل بصورة محدودة. وتتم التفاعلات، بوجه عام، في مواقف رسمية فقط مثل: الاجتماعات الرسمية التى يحدد لها جداول أعمال دقيقة وصارمة. ومن الممكن أن تنتج عن استراتيجية التفاعل المحدود نفس السلبيات التى تحدثها استراتيجية الفصل الجسدى (أى وجود مصادر أو مسببات الصراع بصورة مستمرة ومشكلات الاعتماد المتبادل والتأثيرات السلبية المستقبلية).

(٢) التهدة :

تسعى استراتيجية التهدة إلى كسب الوقت حتى تهدأ عواطف الأطراف المتصارعة، وتخف حدة الصراع بين الطرفين المتنازعين؛ وتتضمن تسوية نقاط الاختلاف الثانوية على أن تترك النقاط الجوهرية لتبقى أو يتناقص خطرهما بمرور الوقت. وهناك طريقتان للتهدة هما :

(أ) التخفيف (Smoothing) (ب) التسوية (Compromise).

(أ) التخفيف :

تدخل في التخفيف عملية التقليل من شأن نقاط الاختلاف بين مجموعتين، وإبراز أوجه الشبه والمصالح المشتركة بينهما في نفس الوقت. إذ من الممكن أن يقود تحديد أوجه الشبه، والمصالح المشتركة بين الأطراف المتصارعة، والتركيز على هذه الجوانب في آخر الأمر، إلى أن تدرك هذه المجموعات أنها ليست متباعدة (متعارضة الأهداف) كما كانت تعتقد. وبالرغم من أن الاعتماد على وجهة النظر المشتركة أفضل بالنسبة لفهم التجنب، إلا أنه لم يتم مواجهة مسببات الصراع بصورة متكاملة، وستظهر القضايا الأساسية للصراع على السطح عاجلاً أو آجلاً مما يؤدي إلى مواقف أخطر مستقبلاً.

(ب) التسوية أو التوفيق :

هى علاقة «أخذ وعطاء» متبادلة بين طرفين ولا ينتج عنها وجود رابع أو خاسر. ويمكن أن تستخدم في حالة إمكانية تقسيم الشيء أو الهدف، أو المورد موضوع الصراع بصورة أو بأخرى بين المجموعات المتنافسة. وفي حالات أخرى، يمكن أن تتخلى إحدى المجموعات عن ميزة من الميزات في مقابل ما تخلت عنه، ويمكن النظر إلى بعض أنواع المفاوضات التى تتم بين الإدارة والنقابة على أنها تسوية. فمثلاً توافق الإدارة على زيادة علاوة غلاء المعيشة إذا ما تكفل العمال بزيادة الانتاجية. وتكون التسوية فعالة، بوجه عام، في حالة وجود تناسب في قوة كل من الطرفين. غير أنه في الحالات التى يكون فيها أحد الأطراف أقوى، أو في موقف أقوى من الطرف الآخر، فمن المحتمل ألا تكون استراتيجية التوفيق أو التسوية فعالة، وذلك لأن الطرف الأقوى سيعرض حلاً ذا جانب واحد. وهناك نقطة أساسية ترتبط باستخدام استراتيجية التوفيق أو التسوية يجب تذكرها. وهى أن أحداً من الطرفين لا يكون راضياً كلية عن النتيجة. إذ أن كلا منهما تنازل قليلاً عن موقعه الأصلي. ولهذا السبب، فإن استراتيجية التوفيق استراتيجية مؤقتة لاحتمال ظهور مسببات الصراع، التى نشأ عنها الموقف، مرة أخرى في المستقبل.

(٣) استخدام القوة :

وهناك أسلوب يلجأ إليه في كثير من الأحيان، هو استخدام القوة لانتهاء الصراع. وقد يتم التعرف على مصادر الصراع أو لا يتم في هذا الأسلوب، إلا أن الهدف منه هو معالجة الموقف بأسرع ما يمكن وتشمل هذه الطريقة :

(أ) تدخل السلطة العليا (ب) السياسة.

(أ) تدخل السلطة العليا :

يتضمن تدخل السلطة العليا اقتحام مسؤول أعلى في مركز أقوى، حلبة الصراع، ويعالج الموقف ببساطة بأن يأمر الأطراف بانتهاء الصراع وإلا تتعرض للعقاب. أو قد تبعد الأطراف المتصارعة عن الموقف وتعين في وظائف أخرى، أو حتى أنواع أسوأ من العقاب.

(ب) السياسة :

تمثل حقيقة واقعة في المنظمات لا بد من التسليم بها وتعلمها، مثلها مثل تدخل السلطة العليا. وعادة ما تتم معالجة الصراع – سياسياً – باعادة توزيع القوى بين الأطراف المتصارعة. فإذا ما كان في مقدور أحد الأطراف الحصول على قدر كاف من القوة (من خلال تجميع الموارد أو تكوين ائتلاف)، يمكنه أن يمارس قدراً من التأثير فيما ينتهي إليه القرار أو حل المشكلة المعينة. وكما هو الحال بالنسبة لأسلوب التجنب والتهدة، فمن الممكن أن تحدث المشكلة مرة أخرى في حالة استخدام السياسة في معالجة الصراع، ما لم يتم تحديد مصادر الصراع.

(٤) المواجهة :

المواجهة هي آخر استراتيجيات معالجة الصراع، وتختلف عن استراتيجيتي التجنب والتهدة في عملية تحديد ومناقشة مصادر الصراع، حيث يتم من خلال هذه العملية معرفة المصالح المشتركة للمجموعات المتصارعة والتركيز عليها.

وهناك ثلاثة أساليب تصنف كطرق للمواجهة:

(أ) تبادل الموظفين. (ب) التركيز على هدف سام. (ج) اجتماعات لحل المشكلات أو للمواجهة.

١ – يتضمن تبادل الموظفين زيادة الاتصال والتفاهم بين الجماعات المختلفة بتبادل العاملين لفترة من الزمن. وتقوم هذه الاستراتيجية على افتراض أن الموظفين الذين يتم تبادلهم يستطيعون أن يتعرفوا على الجماعة الأخرى، وينقلوا انطباعاتهم وأفكارهم عنها إلى جماعتهم الأم. ومن الممارسات الشائعة في مجال الصناعة – مثلاً – أن يتبادل مشرفو الشحن ومندوبو البيع الأدوار. والفرض من التبادل لفترة زمنية قصيرة (تتراوح عادة بين ثلاثة وستة أسابيع)، معرفة واستيعاب وظيفة الآخر. ويتميز هذا الأسلوب بأنه محدود، إذ أنه حل مؤقت فقط، علاوة على ذلك، فقد يعتبر الموظفون الذين تم تبادلهم مع جماعة أخرى غرباء عند عودتهم لجماعتهم الأصلية. وقد يؤدي ذلك إلى عدم الاستفادة من المعرفة والآراء التي اكتسبوها بصورة تامة.

ب – الأهداف العليا أهداف مشتركة. وهي الأهداف ذات الأهمية القصوى التي يطلب من الأطراف المتصارعة تركيز اهتمامها عليها.^{٢٥} ولا يمكن لجماعة واحدة تحقيق مثل هذه الأهداف فهي تنسخ كل الأهداف الأخرى لأي جماعة. ومن الممكن أن يكون الهدف الأسمى المشترك هو بقاء واستمرار المنظمة. وحينما يتعلق الأمر ببقاء المنظمة، تعتبر الخلافات البسيطة أموراً غير ذات أهمية.

وإذا أريد لهذا الأسلوب أن يكون فعالاً في معالجة الصراع، فلا بد من توافر عدد من الشروط الأساسية. أولاً: لا بد من وجود اعتماد متبادل بين الجماعات وبعضها. ثانياً: لا بد أن يكون الهدف الأسمى مرغوباً فيه ومتصفاً بقيمة عالية من قبل كل مجموعة. أخيراً، يجب أن تكون هناك صورة من صور المكافأة لانجاز الهدف. ومن خلال تحديد مصلحة مشتركة والعمل على تحقيقها، توفر الأهداف العليا استراتيجية واقعية لحل الصراع بين الجماعات.

ج – يدخل في أسلوب حل المشكلات إحضار الجماعات المتصارعة في اجتماع مواجهة رسمي. والفرض من هذا الأسلوب إتاحة الفرصة لهذه الجماعات لتعرض وجهات نظرها وتبحث الاختلافات بين وجهات النظر والمفاهيم. ولا يسمح في هذه الاجتماعات بمناقشة من أصاب ومن أخطأ، وإنما ينصب النقاش فقط حول تحديد المشكلات والحلول الممكنة لها. ويكون هذا الأسلوب أكثر فاعلية عندما يتم تحليل المشكلة تحليلًا شاملاً وتحديد نقاط الاتفاق المشتركة وتقديم بدائل لحل المشكلة تكون قيد النظر. ومع ذلك، يتطلب أسلوب حل المشكلات فترة طويلة من الزمن ومستوى عالٍ من الالتزام، وعادة ما يكون هذا الأسلوب غير فعال حينما يكون الصراع، أو التعارض ناتجاً عن مسائل قيمية بحتة.

ملخص:

تمثل معالجة الصراع في منظمات اليوم المعقدة واحدا من أهم واجبات المدير. ويتضمن اختيار أنسب طريقة لمعالجة الصراع – على الأقل – التشخيص الشامل للموقف، والالمام التام بجوانب الضعف والقوة لكل طريقة من الطرق المتوافرة لمعالجة الصراع. فإذا كانت المسألة بسيطة – مثلا – ولكنها تحتاج لحل عاجل، فقد يكون التجنب أكثر هذه الطرق فعالية (أي الفصل الجسدي بين المجموعات المتصارعة). أما إذا كان أسلوب «الأخذ والعطاء» مقبولا وعامل الزمن مهما إلى حد ما، فإن أسلوب التهدة (أي التوفيق أو المهادنة) هو الأفضل. وأخيرا، إذا لم يكن عامل الزمن أمرا هاما، بل المهم هو الدخول في جوهر الصراع، فقد يكون استخدام صورة من صور المواجهة أكثر فاعلية. وهكذا تبرز الحاجة إلى مهارة التشخيص الجيد مرة أخرى.

موجز للمدير:

- ١ – القوة هي مقدرة أحد الأطراف في التأثير على سلوك الأطراف الأخرى لتتصرف وفق رغبات الطرف الأول.
- ٢ – تشمل أبعاد القوى مجال التأثير (عدد الأطراف التي يمكن التأثير عليها)، والنطاق (مدى النشاطات التي يتم التأثير عليها)، والثقل أو الأهمية (درجة تأثير سلوك أحد الأطراف على الأطراف الأخرى).
- ٣ – مصدرا القوة شخصان: الفاعل والمستهدف. يمكن أن يتصرف الفاعل من منطلق القوة الشرعية، وقوة الثواب والقوة القهرية، وقوة المعلومات، والتخصص، والقوة المرجعية. ومن العوامل التي تؤثر على مدى قابلية المستهدف للتأثر بالقوة الشخصية والجنس والثقافة.
- ٤ – من ضمن المصادر الموقفية ذات الأهمية القصوى للقوة التغلب على الغموض، والاحلال، والتمركز. وترتبط هذه المصادر، من وجهة نظر الجماعات، بالخصائص الجماعية المتعلقة بالاعتماد المتبادل وتوجه الوقت والهدف وغموض المهام.
- ٥ – يمكن اكتساب القوة عن طريق استراتيجيات مشتركة معينة. من أكثر هذه الاستراتيجيات شيوعا – التعاقد، والاستقطاب، والاندماج.
- ٦ – الائتلاف السائد هو العامل الحاسم في أداء المنظمات. ومن الأمثلة لأنواع الائتلاف: التنفيذي والتخصصي والبيروقراطي والسياسي. ويمكن أن تفرز هذه الأنواع من الائتلاف أنماطا سلوكية مثل: المدافع، والمستكشف، والمحلل، والمتفاعل.
- ٧ – أهم ثلاث عمليات لتأثير القوة هي: المسايرة (الخضوع لمحاولات التأثير من قبل الآخرين لتوقع المكافأة)، والمطابقة (التصرف على نحو يؤدي إلى إقامة علاقة مرضية والمحافظة عليها)، والتوافق الداخلي (التصرف بطريقة تتفق مع نظام قيم شخص ما).
- ٨ – من الممكن أن ينشأ الصراع التنظيمي من عدة مصادر. ومن أكثر المصادر السائدة تعارض طرف، ومتطلبات اتخاذ القرار، وتوقعات الأداء.
- ٩ – عند معالجة الصراع، يتخذ أغلب الناس أنماطا سلوكية معينة. ويمكن وصف هذه الأنماط على أساسين متصلين: درجات الافتتات (Assertiveness) ودرجات التعاون. ويمكن إيجاد خمس طرق رئيسية لحل الصراع: التنافس، والتجنب، والتوفيق، والتساهل، والتعاون.
- ١٠ – يمكن تصنيف استراتيجيات حل النزاع في أربع مجموعات رئيسية وهي: التجنب والتهدة واستخدام القوة والمواجهة.

أسئلة للمراجعة

- ١ - ما الفرق بين القوة والتأثير والنفوذ؟
- ٢ - حدد إحدى الوحدات التنظيمية التي تتمتع بمجال ونطاق واسع ووزن كبير للقوة.
- ٣ - إذا كان موقف أحد المديرين ضعيفا - فيما يتعلق بالقوة الشرعية وقوة الإثابة والقوة القسرية، فكيف يمكن له مضاعفة تأثيره؟
- ٤ - لماذا يعتبر التغلب على الغموض مصدرا مهما للقوة في المنظمات؟
- ٥ - ما الفرق بين الاستقطاب والاندماج كاستراتيجيتين مشتركيتين لحيازة القوة؟
- ٦ - لماذا يكون وجود ائتلاف سائد مهما للأداء التنظيمي؟
- ٧ - لماذا يعتبر تعارض الهدف أحد الأسباب الرئيسية للصراع؟
- ٨ - ما هي الظروف التي يكون الصراع بين الجماعات مفيدا فيها؟
- ٩ - لماذا تعتقد أن عينة المديرين الذين تم التعرض لهم في هذا الفصل، يرون أنهم يتبعون أسلوب التعاون، أو التوفيق في حل مشكلات الصراع، وأن غيرهم ينزعون لأسلوب التنافس؟
- ١٠ - لماذا تعتبر استراتيجية البحث مثالا لاستراتيجيات معالجة الصراع قصيرة الأمد؟

حالة دراسية حول القوة والصراع

وليم آقى ومؤسسة بندقس

ورد في مجلة فورشن (Fortune)، في عام ١٩٨٢م، أن مؤسسة بندقس قد برزت كنجمة الصباح في مساء ديترويت الاقتصادى المظلم. ففيما تعاني الشركات الأخرى من الخسائر، وانخفاض أرباحها، ظلت بندقس تسجل رقما قياسيا في المبيعات والأرباح. ويمكن أن ينسب الكثير من هذا النجاح إلى قائد المؤسسة ومديرها المستر ولیم م. آقى.

بالرغم من هذا الأداء الممتاز، فقد نشب نزاع في مجلس إدارة شركة بندقس، حيث يتساءل كثير من العارفين ما إذا كانت الأمور مستقيمة في هذه الشركة التي يفترض أنها ناجحة. فعندما استقال روبرت بيرسل (R. Purcell) من مجلس الإدارة، مثلا، ذكر «فقدان الثقة في الإدارة العليا» كأحد مسببات استقالته. وكان يقصد بالإدارة العليا بل آقى (Bill Agee). وقبل مغادرة بيرسل للشركة دبر آقى استقالة ثلاثة أعضاء آخرين من المجلس شملت هارى كاننغهام (Harry B. Cunningham) الرئيس السابق لشركة كى مارت (K. Mart).

ماذا حدث في بندقس ليحدث مثل هذا التغيير؟ لقد تناول المقال عددا من القضايا يتعلق بعضها بالعلاقات الشخصية، والآخر بقضايا مهنية. أولا، هناك موضوع السيدة مارى كاننغهام التي تخرجت حديثا في كلية إدارة الأعمال بجامعة هارفارد والتي قام مستر بيرل بتعيينها كمساعد له في عام ١٩٧٩م ثم عينها نائبا للرئيس للشؤون العامة بالشركة بعد مرور سنة من تعيينها نائبا للرئيس لشؤون التخطيط. وكانا يعملان سرا لساعات طويلة ويسكنان في مجمع سكني واحد منذ عام ١٩٨٠م.

أصبحت مارى كاننغهام من المقربين لآقى، مما جعل الانتفاعيين من المديرين يسمون للحصول على موافقتها على مشروعاتهم الهامة.

من جهة أخرى، هناك موضوع علاقة آقى بمايك بلومنتال الذي قام باستقدام آقى من شركة بو يزكاسكيد وتعيينه مديرا ماليا حينما كان مديرا عاما لشركة بندقس. وحينما التحق بلومنتال بحكومة الرئيس كارتر في ١٩٧٦م قام بتعيين آقى خلفا له. وبعد أن أقال كارتر بلومنتال في منتصف عام ١٩٧٩م أعلن آقى صراحة أن رئيسه السابق غير مرغوب فيه في بندقس مرة أخرى حتى كمدير لأحد أقسامها مما أثار حفيظة بلومنتال.

عاد بلومنتال إلى ديترويت، كورث شرعى لبول مارابيتو (Paul Mirabito) مدير عام شركة الكمبيوتر. وما أن سمع آقى أن بلومنتال على وشك أن يتسلم وظيفة شركة بوروز. حتى سارع إلى هارى كاننغهام (لعلاقة قرابة بمارى كاننغهام) وميرابيتو اللذين كانا مديريين في شركتى بندقس و بوروز، ليطلب بالحاح شديد أن يأخذ الوظيفة لنفسه. والأغرب من ذلك، كما ورد في رسالة كاننغهام لمجلس إدارة شركة بندقس، أن آقى اقترح أن يعمل كرئيس لكلا الشركتين في نفس الوقت.

توالى متاعب أقر من بعد مع مجلس الإدارة حيث بدأ أعضاء مجلس الإدارة، وخاصة هارى كاتنفهام، يتلقون رسائل بدون توقيع من المديرين العاملين في الشركة يدعون فيها أن أقر قد فقد ثقة الغالبية «منا نحن المديرين». وقد ادعى البعض أنه على الرغم من تصريحات أقر المعلنة حول عدم رغبته في التخلّص من بعض الأعمال الصناعية للشركة، إلا أنه في نفس الوقت يقوم بمناقشة بيع اثنين من أكثر العمليات الصناعية ربحاً بالنسبة لشركة بندكس وهما: مجموعة صناعة المعدات الثقيلة، وفرام (Fram). ويرى البعض أن هذه الأعمال تؤدي إلى تحطيم الروح المعنوية للعاملين.

قرر كاتنفهام، بعد إجراء المزيد من التحريات مع المديرين الآخرين، دعوة لجنة التنظيم والتعويض والتعيين بالمجلس إلى اجتماع تنفيذي: أي بدون أقر. وكان رد أقر سريعاً حيث دعا اللجنة إلى الاجتماع معه قبل أسبوع من اجتماع كاتنفهام. بدأ أقر الاجتماع بإعلان عن نية الشركة (بندكس) شراء شركة كبرى تعمل في مجال التكنولوجيا، وعلى ذلك ستواجه المديرين السابقين والحاليين لبندكس، ويعملون في مجلس إدارة بوروز في نفس الوقت - قضية تعارض مصالح الشركتين - ويتوجب عليهم بالتالي الاستقالة. وقد رفض أقر أن يذكر للمجلس اسم الشركة التي ستشتريها بندكس.

أغضبت هذه الأفعال بيرسل، الذي ظل يعمل بمجلس إدارة شركة بندكس لفترة ستة عشر عاماً، فبعث برسالة عاصفة إلى زملائه أعضاء المجلس سرد فيها ما حدث وأدان فيها الأسلوب الذي عومل به بعض المديرين الكبار (أي كاتنفهام وميرابيتو)، وعبر عن رأيه فيما تم بقوله: «إن الهدف من وراء تصرفات أقر هي التخلص من القيادات الموجودة والتي يمكن أن تتخذ إجراء يقوض قيادته الشخصية». كما أشار بيرسل إلى أن أفعال أقر وتعليقاته قد تسببت في إثارة عداوة مجتمع دينرويت الصناعي، بما في ذلك بعض عملاء الشركة الحاليين والمحتملين. وذكر بيرسل أن أقر قد «قدم الدليل القاطع على أن بندكس تفتقر إلى القيادة المستقيمة الصلبة الواعية... ولذلك فأننى قلق بشأن مستقبل الشركة». وطالب بيرسل بأن يجتمع المجلس في ١٦ مارس ١٩٨١م في مدينة نيو يورك لمناقشة وبحث هذه المسائل.

بعد سماع أقر برسالة بيرسل، قام بتوجيه صربة استباقية أخرى بدعوته لاجتماع خاص لمجلس الإدارة في الحادي عشر من مارس. ولما عاد بيرسل من إجازة قصيرة لنيو يورك مسرعاً، وجد أن أقر قد سيطر تماماً على المجلس فاستقال في نهاية ذلك العام وترك العمل بشركة بندكس.

تعرضت محاولات أقر في ميدان تسابق السلطة في المنظمات لنكسة كبيرة حينما التقى بنظيره إدوارد هينس (Edward Hennessy) بالشركة المتحدة. فقد حاول أقر ضم مؤسسة مارتين ماريتا (Martin marretta) التي كانت تسعى، بدورها، إلى السيطرة على بندكس. وقد هيا المازق الناتج عن التنافس بين أقر وهينس الفرصة الأخيرة لشراء بندكس وأسهمها في شركة مارتين ماريتا. أصبح أقر، فيما بعد رئيساً لفرع بندكس التابع للشركة المتحدة وانتهى إلى الاستقالة في أقل من عام لينشئ شركة خاصة للاستشارات.

أسئلة للمراجعة:

- ١ - صف أساس قوة أقر (قبل بدء المشكلة وبعدها).
- ٢ - هل هناك استراتيجيات مشتركة لحيازة القوة في هذه الحالة؟
- ٣ - ما هو الأسلوب الذي اتبعه أقر في معالجة الصراع بينه وبين أعضاء مجلس الإدارة الآخرين؟ ما هي أساليب معالجة الصراع التي استخدمت؟ وما هي الاستراتيجيات التي اتبعت في حل الصراع؟

تمرين تجريبي: الصراع بين الجماعات

الغرض من التمرين: دراسة أسباب الصراع بين الجماعات، والاستراتيجيات الممكنة استخدامها في حل الصراع بين الجماعات.
المعارف المطلوبة: يجب أن يكون القارئ ملماً بالجوانب والمفاهيم المتعلقة بالصراع بين الجماعات.
كيفية إعداد التمرين: يتم تكوين مجموعات من ٤ - ٨ طلاب لاجراء تمرين لفترة تتراوح بين خمس وأربعين دقيقة و ٦٠ دقيقة. يجب أن تعمل كل مجموعة منفردة، وأن يكون التفاعل بين أعضاء المجموعة فقط. يطلب من الأفراد المشاركين أن يقوم كل منهم بأداء التمرين منفرداً، ثم ينضم إلى المجموعة بعد ذلك للوصول إلى قرار واحد، وعليهم الاطلاع على الآتي:

تصور أنك تعمل مع مؤسسة متوسطة الحجم، متخصصة في صناعة وتسويق أنواع معينة من المنتجات الكيماوية، وأن الوظيفة التي تشغلها في هذه المؤسسة هي مدير تصنيع للبلاستيك، وترتبط بنائب الرئيس للتصنيع الذي يرتبط بدوره بنائب الرئيس للفرع. تتمتع المؤسسة حالياً بمعدل نمو مرتفع في المبيعات والأرباح، بسبب إضافة خطوط إنتاج جديدة. وتمثل المنتجات التي توفرها إدارتك نسبة كبيرة من هذا النمو - ولتحقيق مستوى أفضل من التنسيق بين تطوير منتج جديد، وجهود التسويق، قرر رئيس المؤسسة التي تنتمي إليها تكوين فرق عمل لتخطيط المنتجات لكل منتج أو خط إنتاج جديد. يتولى كل فريق مسؤولية تخطيط وتنسيق الجهود اللازمة لإنتاج منتج جديد، بدءاً بالمرحلة التجريبية للمنتج فانشاء المصنع ثم المراحل الأولية للتسويق.

تم تكوين فريقين لفريق لتخطيط المنتجات في العام الماضي ليقوم بتنسيق عملية إنتاج لدائن بلاستيكية جديدة في غاية المثانة إلا أنها باهظة الثمن لاستخدامها في الصناعات الالكترونية. يتكون هذا الفريق من شخصين وممثلين من إدارات الهندسة والبحوث والتسويق برئاسة ممثل الإدارة الهندسية. انتهى الفريق من مرحلة الدراسات التجريبية وسيجتمع قريباً لمناقشة الجوانب المختلفة لإنشاء المصنع الجديد.

عقد فريق التخطيط هذا الصباح، اجتماعاً عرضت فيه خططك لإنشاء المصنع الجديد. وقد اشتملت الخطة على المواد والمعدات والتفاصيل الخاصة بالسعة الانتاجية للمصنع والجدول الزمني لإنشائه. وتضمنت خططك، أيضاً، استخدام معدات صناعية جديدة تحقق وفورات من التكلفة أكثر من المعدات الموجودة، غير أن فترة تسليم هذه المعدات تزيد اثني عشر شهراً من استلام المعدات الموجودة حالياً. أبدى ممثل إدارة التسويق، خلال ذلك الاجتماع، معارضة شديدة لخططك مشيراً إلى أنه من اللازم التركيز على ضرورة عرض هذا المنتج الجديد في الأسواق بأسرع ما يمكن، فيما أشرت أنت، من جهة ثانية، إلى أن المزايا التي تحققها خططك في المدى الطويل، من حيث الوفورات التي تتحقق من تكاليف الإنتاج، تفوق الاعتبارات الخاصة بالتسويق في المدى القريب. وبدأ النقاش يحتدم ويشد، إذ أن كلا منكما اتخذ موقفاً دفاعياً قوياً - علاوة على ذلك، يرى ممثل الإدارة الهندسية أن رأيك سليم وأنه موافق على الخطة الأصلية فيما يتفق ممثل إدارة البحوث، من جهة ثانية، مع موقف ممثل إدارة التسويق مما يؤدي إلى فشل الاجتماع وعدم الوصول إلى قرار حول الموضوع.

بعد انقضاء الاجتماع وبعد التفكير فيما حدث، بدا عليك القلق والاضطراب إذ أنك تعرف جيداً أن وجهات النظر التي طرحتها أنت وممثل إدارة التسويق في الفريق لا تمثل فقط وجهات النظر الشخصية لكليهما بل تمثل في مجموعها مواقف إدارتي التصنيع والتسويق. وبما أنك ترى أن هذا الموقف يمثل مشكلة خطيرة بين الإدارتين، فلا بد من اتخاذ خطوة ما بصورة عاجلة لضمان نجاح المشروع، وترى أن البدائل المتوافرة كما يلي:

- ١ - يمكنك إعادة صياغة خططك بحيث تأخذ في الاعتبار اعتراضات ممثل إدارة التسويق، وبذلك أقصى ما تستطيع بشأن الاعتبارات الخاصة بتكلفة الإنتاج للمدى الطويل الواردة بالخطة.
- ٢ - يمكن الاجتماع مع ممثل إدارة التسويق وتركز فيه على الجوانب الإيجابية للمشروع وتشير إلى أن المعدات الجديدة ستجعل الشركة واثقة في هذا المجال في العالم.
- ٣ - يمكن تقديم خطاب لرئيس الشركة باستقالتك من عضوية الفريق.
- ٤ - يمكن أن تعلن لممثل إدارة التسويق عن استعدادك للوقوف مع خطة التسويق الجديدة التي ستعرض على الفريق قريباً إذا ما ساندك في موقفك الحالي.
- ٥ - يمكنك أن تطلب من نائب الرئيس للفرع أن يتدخل دفاعاً عن موقفك.
- ٦ - يمكنك أن تطلب من ممثل إدارة التسويق أن يجتمع معك لدى يوم كامل خلال الأسبوع القادم لتسوية نقاط الاختلاف بينكما، والوصول إلى بديل آخر كحل لهذا الموقف.
- ٧ - يمكنك أن تطلب حضور أحد العاملين مع نائب الرئيس، كل الاجتماعات كرئيس جديد للفريق وكمحكم في كل المشكلات والمسائل التي تنشأ في تلك الاجتماعات.

- ٨ - يمكنك أن تبيعت بخطاب لممثل إدارة التسويق (بصورة لكل أعضاء الفريق ونائب الرئيس للفرع والرئيس العام للمؤسسة) تبين له فيه أن معارضته لخطتك ستكون عائقا أمام قيام مشروع ذي فوائد محتملة للشركة.
- ٩ - يمكنك أن تطلب من نائب الرئيس الفرعي حضور الاجتماع القادم للفريق للتأكيد على أهمية هذا المشروع بالنسبة لتطور الشركة.
- ١٠ - يمكنك أن تدخل على ممثل إدارة التسويق في مكتبه مباشرة لتطلب منه تبريرات لموقفه هذا.

تعليمات لأداء التمرين:

- ١ - فرديا: يجب على أعضاء الفريق أن يقوموا بالتالي:
- أ - تحديد السبب أو الأسباب التي أدت إلى حالة الصراع.
- ب - تحديد نوع الحل المقترح لمعالجة الصراع وترتيب كل البدائل الممكنة من ١ (المطلوب أكثر) إلى ١٠ (الأقل) باستخدام الملحق (٨-١٠).
- ٢ - كونه المجموعات التي تم تحديدها سابقا وأجب عن السؤال الأول كمجموعة - تعبأ استجابات المجموعة من جدول (٨-١٠).
- ٣ - يقدم ممثل كل مجموعة للمدرب قرار المجموعة. و يعرض الأسس التي تم بموجبها اختيار ذلك القرار.

شكل ١٠ - ٨ تمرين صراع الجماعات

| الجماعي | | الفردى | | الحلول البديلة لمعالجة الصراع |
|---------|----------|---------|----------|-------------------------------|
| الترتيب | نوع الحل | الترتيب | نوع الحل | |
| | | | | |

Notes :

1. "Polaroid: Turning Away from Land's One-Product Strategy". **Business Week**, March 2, 1981, p. 109.
2. Charles G. Burck, "What's in It for the Unions". **Fortune**, August 24, 1981, pp. 88-92.
3. S. B. Bacharach and Edward J. Lawler, **Power and Politics in Organization** (San Francisco, Calif.: Jossey-Bass, 1980), pp. 16-17.
4. A. Kaplan, "Power in Perspective", in **Power and Conflict in Organizations**, ed. Robert L. Kahn and Kenneth E. Boulding (London: Tavistock, 1964), pp. 11-31.
5. See J. R. French and B. H. Raven, "The Bases of Social Power", in D. Cartwright, **Studies in Social Power** (Ann Arbor: University of Michigan Press, 1959); B. H. Raven, "A Comparative Analysis of Power and Preference", in J. T. Tedeschi (ed.), **Perspectives on Social Power** (Chicago: Aldine, 1974).
6. W. J. McGuire, "The Nature of Attitudes and Attitude Change", in G. Linzey and E. Aronson, **The Handbook of Social Psychology** (2nd ed.) (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969), pp. 250-51.
7. A. H. Eagly, "Sex Differences in Influenceability", **Psychological Bulletin**, 85 (1978), pp. 86-1116.
8. D. J. Hickson, J. M. Pennings, C. R. Hinings, and R. E. Schneck, "A Strategic Contingencies Theory of Interorganizational Power", **Administrative Science Quarterly**, March 1971, pp. 216-29.
9. Hickson et al., "A Strategic Contingencies Theory".
10. P. Selznick, **TVA and the Grass Roots** (Berkeley: University of California Press, 1949).
11. James D. Thompson, **Organizations in Action** (New York: McGraw-Hill, 1967), p. 130.
12. Abraham Zaleznick, "Power and Politics in Organization Life", **Harvard Business Review**, May-June 1970, p. 51.
13. Mac D. Richards, **Organizational Goal Structures** (St. Paul, Minn.: West, 1978), pp. 57-58.
14. R. E. Miles and C. C. Snow, **Organizational Strategy, Structure, and Process** (New York: McGraw-Hill, 1978).
15. H. C. Kelman, "Compliance, Identification, and Internalization: Three Processes of Attitude Change", **Journal of Conflict Resolution**, 1958, pp. 51-61.
16. J. P. Flanders, "A Review of Research on Imitative Behavior", **Psychological Bulletin**, 1968, pp. 316-37.
17. G. R. Roche, "Much Ado About Mentors", **Harvard Business Review**, January-February 1979, pp. 14-31.
18. K. White, "The Woman Executive", **Sky**, August 1979, p. 51.
19. E. J. Tracy, "The Soap Opera at Fuqua Industries", **Fortune**, November 16, 1981, pp. 143-51.
20. R. M. Steers, **Introduction to Organizational Behavior** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1981), p. 219.
21. S. M. Schmidt and T. A. Kochan, "Conflict: Towards Conceptual Clarity", **Administrative Science Quarterly**, July 1972, pp. 359-70.
22. K. Thomas, "Conflict and Conflict Management", in M. D. Dunnette (ed.), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology** (Chicago: Rand McNally, 1976), pp. 889-935; K. Thomas, "Toward Multidimensional Values in Teaching: The Example of Conflict Behaviors", **Academy of Management Review**, 1977, p. 487.

23. K. Thomas and L. Pondy, "Toward an Intent Model of Conflict Management Among Principal Parties", *Human Relations*, 1977, pp. 1089–1102.
24. R. R. Blake and J. S. Mouton, *Managing Intergroup Conflict in Industry* (Houston: Gulf Publishing, 1964).
25. M. Sherif and C. W. Sherif, *Social Psychology* (New York: Harper & Row, 1969), pp. 228–62.

Additional References :

- BLAU, P. M. *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley, 1967.
- DUTTON, J. M., and R. E. WALTON. "Interdepartmental Conflict and Cooperation: Two Contrasting Studies". *Human Organizations*, Fall 1966, pp. 207–20.
- FILLEY, A. C. *Interpersonal Conflict Resolution*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1975.
- KILMANN, R. H., and K. THOMAS. "Four Perspectives on Conflict Management: An Attributional Framework for Organizing Descriptive and Normative Theory". *Academy of Management Journal*, 1978, pp. 59–68.
- KRAM, K. E. *Mentoring at Work*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1985.
- LITTERER, J. A. "Conflict in Organizations: A Reexamination". *Academy of Management Journal*, September 1966, pp. 59–68.
- McCLELLAND, D. C. *Power: The Inner Experience*. New York: John Wiley, 1975.
- PFEFFER J. *Power in Organizations*. Marshfield, Mass.: Pitman, 1981.
- PONDY, L. "Varieties of Organizational Conflict". *Administrative Science Quarterly*, May 1969, pp. 499–507.
- ROBBINS, S. P. *Managing Organizational Conflict: A Non-traditional Approach*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1974.
- WAYS, M. "More Power to Everybody". *Fortune*, May 1970, pp. 110–18.
- WILKINSON, I., and D. KIPNIS. "Interfirm Use of Power". *Journal of Applied Psychology*, June 1978, pp. 315–20.
- ZALD, M. N. *Power in Organizations*. Nashville: Vanderbilt University, 1970.

القيادة

في أحد الأفلام السينمائية الكلاسيكية، «الرجال الغاضبون»، يتحمل أحد أعضاء هيئة المستشارين الضغوط التي يمارسها زملاؤه عليه لأنه قد اقتنع أن الولاية قد فشلت في إثبات صحة دعوها. فيما استطاع إقناع زملائه المحلفين بأنه على صواب في وقت من الأوقات. يتذكر بل ابلودى (B. Ablondy)، نائب رئيس شركة فيوتشر كومبيوتر (Future Computing) السابق، تجربة مماثلة لتلك التي حدثت له ولأربعة مديري تنفيذيين آخرين. فيقول: «كنا مجتمعين لمناقشة أمر سرى، وكانت لنا وجهة نظر تختلف عن وجهة نظر الرئيس. تركنا الاجتماع وكنا نعرف أن المعارضين يفوقوننا عدداً». تمثلت المعارضة في هذا الموقف في بورشيا ايزاكسون (Isaacson)، سيدة التقنية المتطورة الأولى في دالاس - التي اشتهرت بالقيادة الواعية القائمة على أساس من المعرفة والعزم والثبات التام. تستطيع بورشيا، بقوة الإرادة والعمل الجاد، أن تتولى مسئولية أغلب جلسات العمل. سواء أكانت تتولى رئاسة المؤسسة التي تعمل بها بالانابة أو مستشارة في مجال الكمبيوتر. ويعترف ابلودى أنها «تستمع إلى وجهات النظر الأخرى ولكن يتعين عليك أن تورث حقائق كثيرة حتى تستطيع إقناعها. إنها تحدد أهدافها بدقة وترسم استراتيجيتها. لا شيء يقف في طريقها... إنها تركز على أهدافها وتعمل في اتجاه تحقيقها مباشرة».

والسيدة ايزاكسون أم لثلاثة أطفال، طلقت في سن الثانية والعشرين، وحصلت على الدرجة الجامعية بمرتبة الشرف في الفيزياء. أنشأت شركة فيوتشر كومبيوتر، فيما بعد، وأوجدت لنفسها مكانة أصبحت بها الملهمة الناقدة لصناعة الحاسبات الآلية - أشبه بمن يسجل، أو يحفظ سجلاً بنجاحات هذه الصناعة - «كان لي قدر كبير من النفوذ أستعده كلما استدعى الأمر. ولهذا السبب يعتبرني الناس قاسية وحازمة» وتقول أيضاً «كنت أشاهد ج. آر. إوينج (J. R. Ewing) في المسلسل التلفزيوني (دالاس) وكنت أنظر إليه على أساس أنه حازم، ولكنه غير منصف - لقد كنت أعجب بحزمه ولكنني ما زلت أعتقد بإمكانية الحزم والانصاف معاً. إنني أتعامل على نحو أخلاقي في مجال العمل، وعلى استعداد للقتال والكفاح، في بعض الأحيان، ولا بد أن تكون كذلك لتحقيق ما تريد»^١. تعد القيادة من أهم العوامل التي تؤثر في الأداء التنظيمي. وتمثل بالنسبة للمدير، النشاط الذي يتم من خلاله تحقيق أهداف المنظمة. لقد كانت القيادة محور اهتمام العلماء السلوكيين. وذلك لما للقيادة من تأثير كبير على سلوك واتجاهات وأداء العاملين. تمخض عن دراسة القيادة - والتي استمرت بعض الوقت - العديد من النظريات والنماذج^٢. ولم يتم التوصل إلى إطار نظري مقبول - بوجه عام - لنظرية القيادة مثلما حدث بالنسبة للدفاعية.

سنتناول في هذا الفصل تطور نظرية القيادة بدءاً بالدراسات السابقة وانتهاء بالمدخل الموقفية المعاصرة. وسنبداً ببحث مفهوم التأثير كأحد الأسس الذي تقوم عليه القيادة، ثم نتعرض للمداخل النظرية الرئيسية الثلاثة للقيادة وهي: نظرية السمات، والنظرية السلوكية، والنظرية الموقفية... وأخيراً، سنطرح بعض المسائل المعاصرة حول القيادة ونجمع كل المادة في نموذج متكامل يؤكد على ضرورة قيام المديرين بتنمية قدراتهم على تشخيص المواقف وتغيير أسلوب القيادة بصورة أكثر فاعلية.

دراسة القيادة:

«من هو القائد؟» هذا سؤال يجيب عنه الناس إجابات مختلفة. لنأخذ، مثلاً، مجموعة من العاملين في البريد، مسئولة عن فرز الخطابات في أحد مكاتب البريد المحلية. قد تكون الإجابة النمطية عن هذا السؤال من قبل أحد هؤلاء العاملين على النحو التالي: «حسناً، إن الذي يشرف على مباشرة هوروجر، لكن جيري هو الرئيس الحقيقي لمجموعتنا. يقوم هوروجر بإصدار التعليمات والأوامر

وهو الذى يحدد بوجه عام ماذا نعمل. إنه رجل التنظيم وترجع له عندما تكون هناك مشكلات تتعلق بالأنظمة والاجراءات والسياسات. أما جبرى، من ناحية أخرى، فيعمل في وظيفة فرز البريد مثلما نعمل إلا أنه قد عمل هنا لفترة أطول منا ويمكن القول بأنه يعرف كل شيء. إنه يساعدنا في عملنا إذ يرينا أفضل الطرق لأداء العمل بأقصى كفاءة. ويحس كل واحد منا بالارتياح لوجود جبرى بيننا. إنه يعيننا على بناء الثقة تجاه عملنا و يساعد في رفع معنوياتنا بالفعل».

القادة الرسميون وغير الرسميين :

يلفت هذا المثال البسيط النظر إلى دورين هامين للقيادة في المنظمات: يمثل روجر القائد الرسمى لمجموعة فارزى البريد. ويمكنه، بهذه الصفة، ممارسة التأثير الرسمى الذى تم تقريره أو منحه للشخص بموجب الوظيفة أو المركز. وبهذا المفهوم، فالقائد مسئول ومكلف بممارسة وظائف القيادة مثل تخطيط العمل وتنظيمه ومراقبته. ويمارس القائد الرسمى هذه الوظائف بموجب السلطة التى منحتها إياها المنظمة.

ويمكن أن تكون القيادة من جهة أخرى غير رسمية في طبيعتها مثل نوع القيادة التى أبداها جبرى في مثالنا، ويشار إلى هذا النوع من القيادة بالقيادة غير الرسمية أو التلقائية، أو القائد النظير. فالقادة النظراء يمارسون تأثيرا غير رسمى لم تقرره المنظمة بموجب الوظيفة، أو المركز، إلا أنه قد يؤثر في سلوك أعضاء الجماعة. فالتأثير غير الرسمى لا ينشأ من الوظيفة ولكن من سمة خاصة للشخص تحتاج الجماعة إليها. ففى حالة جبرى، يستند تأثيره على خبرته في العمل ورغبته في مساعدة زملائه العاملين.

هناك نقطتان أخريان يجب توضيحهما فيما يتعلق بالقادة الرسميين وغير الرسميين :

أولا - قد يكون هناك قائد رسمى واحد في بعض المواقف. فإذا ما قام روجر، في مثالنا، بدور القيادة الرسمية وقدم المساعدة للعاملين، وكان يملك الصفات الضرورية لذلك كان هو القائد غير الرسمى للجماعة في نفس الوقت. فقد قام جبرى بدور القيادة غير الرسمية بسبب وجود حاجات للجماعة لم يتم إشباعها من قبل روجر.

ثانيا - يمكن أن يلعب القادة غير الرسميين دورا قيما بالنسبة للمنظمات إذا ما تطابق سلوكهم وتأثيرهم مع الأهداف الكلية للمنظمة. فإذا أثر أحد القادة غير الرسميين على سلوك أحد أفراد المجموعة بصورة تخالف النمط السلوكى المطلوب من قبل المنظمة، فسيحدث تعارض في الأهداف بين المنظمة والجماعة. وقد ينتج عن هذا الموقف انخفاض في الكفاءة والأداء، ففى مثالنا السابق، تطابقت أهداف روجر وجبرى مع أهداف المنظمة، مما أدى إلى تأثير إيجابى في أداء الجماعة.

تعريف القيادة :

في ضوء النقاش السابق سنعرف القيادة بأنها «الطريقة التى يحاول أحد الأفراد التأثير بموجبها على أمر لتحقيق هدف أو أهداف معينة».

ويمكن أن يستخدم هذا التعريف والنموذج المعروض في شكل (١١ - ١) في إلقاء الضوء على عدد من النقاط الهامة المتعلقة بالقيادة:

أولا - تستند القيادة على مفهوم التأثير، أحد أوجه القوة التى تمت مناقشتها في الفصل السابق. وسنشير إلى نقاشنا السابق بالنسبة لأنواع القوة الشرعية والثواب، والقسرية، والمعلومات، والقوة التخصصية والمرجعية^٢ و يحدد أساس أو أسس القوة المكتسبة وكيفية استخدامها نوعية التأثير، ومدى نجاح محاولات القائد للتأثير.

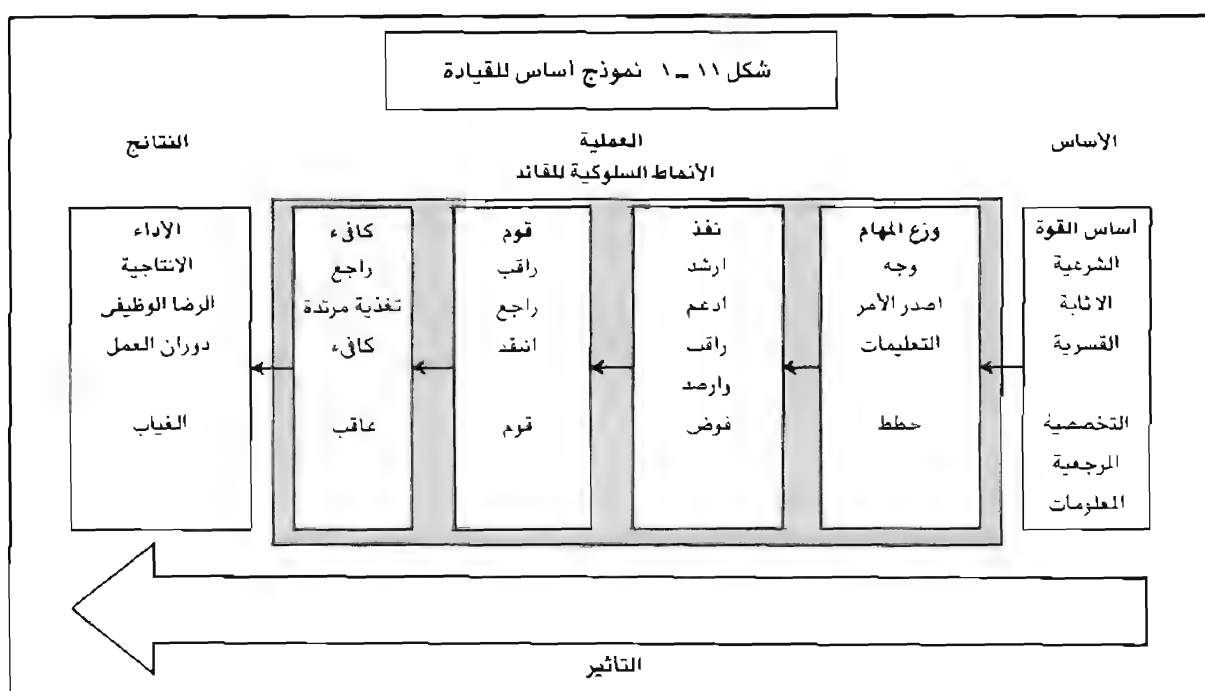
ثانيا - تتكون عملية القيادة من أربع مراحل تستخدم التأثير، تتضمن: المرحلة الأولى: توزيع المهام وتشمل نشاطات مثل التخطيط والتوجيه والتعليمات. والمرحلة الثانية تتضمن: التنفيذ ويشتمل على النشاطات القيادية التى توجه وتراقب وتفوض وتدعم الرؤوسين في أدائهم للعمل. ويتضمن التقويم في المرحلة الثالثة: نشاطات تتعلق برقابة وتقويم العمل. أخيرا: يقوم القائد في مرحلة التحفيز بتقديم المكافأة والمعلومات المرتدة والبيانات حول مدى أداء المروؤس للأهداف المقررة.

يتعلق الجزء الثالث من النموذج بالتعريف بنتائج عملية القيادة. وهنا تتركز اهتماماتنا بالنتائج المرتبطة بالعمل (الانتاجية)، والأخرى المرتبطة بالأفراد (الرضا الوظيفي ودوران العمل والغياب وما شابهها).

نظريات القيادة:

ركزت النظريات السابقة، والنظريات الموقفية المعاصرة في دراسة موضوع القيادة، بوجه عام، على نفس الموضوع – وهو تحديد العوامل التي تؤدي إلى فعالية القائد. وبعبارة أخرى، هل يمكننا تحديد خصائص أو أنماط سلوكية أو مواقف تجعل من أحد أساليب القيادة أكثر فاعلية من غيره من الأساليب؟

سيتم استعراض ثلاثة مداخل رئيسية للقيادة هي نظرية السمات، والنظرية السلوكية، والنظرية الموقفية، و يعرض جدول (١١-٢) موجزا للقواعد الأساسية لكل منها.



| جدول ١١ - ٢ المداخل الرئيسية لدراسة القيادة | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| المدخل (النظرية) | مجال التركيز |
| السمات (الأربعينيات والخمسينيات) السلوكية الخمسنيات والستينيات الموقفية (الوقت الحاضر) | هناك عدد محدود من السمات أو الخصائص الفردية التي يمكن استخدامها للتمييز بين القادة الناجحين وغير الناجحين. لا يمثل الجانب الأساسي للقيادة في سمات القائد بل في تصرفاته في المواقف المختلفة. يتم التمييز بين القادة الناجحين وغير الناجحين بأسلوب القيادة المعين لكل منهم. لا تتحدد فعالية القائد بنمط سلوكه فقط بل بالموقف المائل في بيئته. تشمل العوامل الموقفية خصائص الرئيس والمرؤوس وطبيعة المهام وهيكل الجماعة ونوع التعزيزات (الحوافز). |

نظريات السمات :

تركزت الكثير من الدراسات حول القيادة في فترة الأربعينيات والخمسينيات من هذا القرن على سمات القائد. وقد حاول الباحثون الوصول إلى مجموعة من الخصائص الفردية التي تميز بين القادة الناجحين والقادة غير الناجحين. وبدءوا في بحث مستفيض (إن لم يكن لا نهائى) لتحديد الخصائص البيولوجية والشخصية والعاطفية والجسدية والفكرية وأى خصائص شخصية أخرى للقادة المتفوقين.

قام رالف ستوجل (Stogdill)، من خلال مراجعته للبحوث التي تمت منذ عام ١٩٤٨م بتحديد نظام لتصنيف القيادة يقوم على أساس ست مجموعات رئيسية :

(١) الخصائص الجسمية (٢) الخلفية الاجتماعية (٣) الذكاء (٤) الشخصية (٥) الخصائص المتعلقة بالعمل (٦) الخصائص الاجتماعية.*

و يعرض جدول (١١ - ٣) ملخصاً لبعض السمات المختارة من كل مجموعة من هذه المجموعات :

١ - الخصائص الجسمية : تناولت الأبحاث السابقة حول القيادة دراسة بعض الخصائص الطبيعية مثل: العمر، والمظهر، والطول، والوزن، إلا أن نتائج هذه الأبحاث كانت متعارضة نوعاً ما. ويتصور الكثيرون أن المشرف الفعال في مصنع لصهر الحديد أو الرقيب المسؤول عن فصيلة مقاتلة في البحرية رجل ضخم فارغ الطول يتجاوز طوله ٦ أقدام و بوصتين ووزنه المائتي رطل وله صوت جهورى، وتتجاوز طاقته طاقة مروضيه. وبالرغم من أن بعض هذه العناصر تتصل بالقيادة الفعالة، إلا أنه من الممكن أن تكون هناك عوامل موقفية أخرى قد تؤثر في اختيار القائد ومن ثم في فعالية القيادة.^١

٢ - الخلفية الاجتماعية: تركزت العديد من الدراسات التي تناولت الخلفية الاجتماعية والاقتصادية للقادة على عوامل مثل: التعليم، والمركز الاجتماعي، وإمكانية التنقل.^٢ وقد توصلت هذه الدراسات بوجه عام إلى التالي:

(١) أن المركز الاجتماعي والاقتصادي الكبير يعد أحد المزايا التي تحقق مركز القيادة.

(٢) أن أعداداً متزايدة من الذين ينتمون للطبقات الدنيا من حيث الوضع الاقتصادي والاجتماعى يستطيعون اليوم بلوغ وظائف عليا في مجال الصناعة أكثر مما كان قبل خمسين عاماً.

(٣) يتميز القادة في الوقت الحاضر بمستوى تعليمى أفضل مما سبق. وقد تكون الوظائف القيادية التي تستند على عوامل الخلفية الاجتماعية إحدى الظواهر الموقفية لمجتمعنا الناضج. ولكن بالإضافة إلى ذلك لا توجد ارتباطات ثابتة بين فعالية القائد، والخلفية الاجتماعية.

٣ - الذكاء : تشير الدراسات التي تناولت العلاقة بين الذكاء والمركز القيادي إلى أن القادة يتصفون بالحكم الأصوب والحسم والمعرفة والطلاقة في الحديث. وبالرغم من وجود علاقة ثابتة إلا أنها علاقة ضعيفة مما يوحى بضرورة دراسة عناصر إضافية أخرى.

٤ - الشخصية : تشير البحوث التي تناولت عناصر الشخصية إلى أن القادة الفعالين يتميزون بسمات شخصية مثل: اليقظة، والثقة بالنفس، والتكامل الذاتى، وتأكيد الذات وحاجات التحكم أو السيطرة. وبالرغم من أن هذه النتائج لم تكن منتظمة بالنسبة لكل المجموعات والمؤسسات الصناعية (التي تناولتها البحوث)، إلا أنها تشير إلى ضرورة دراسة السمات الشخصية للفرد في أى من أساليب القيادة.

٥ - الخصائص المرتبطة بالعمل: أفادت الأبحاث التي تناولت الخصائص المتعلقة بالعمل نتائج إيجابية مبطّرة توضح أن القائد يتميز بالحاجة الشديدة للإنجاز والمسؤولية، والمبادأة، وحب العمل. وتوحى هذه النتائج بأنه من الممكن أن يوصف القائد، بوجه عام، بأنه شخص عنده دافعية مرتفعة للإنجاز، والمبادأة والتوجه للعمل الجاد.

٦ - الخصائص الاجتماعية : تشير الدراسات حول الخصائص الاجتماعية أن القادة يشاركون بفعالية في النشاطات المختلفة، ويتفاعلون بصورة جيدة مع عدد كبير من الناس ويتعاونون مع الآخرين. ويبدو أن هذه المهارات الشخصية ذات قيمة بالنسبة لجماعة العمل، ويتجه هذا المفهوم إلى انتشار الانسجام والثقة والتماسك بين أفرادها.

جدول ١١ - ٣ أمثلة من سمات القيادة التي تمت دراستها

| الخصائص الجسدية | الخلفية الاجتماعية | الذكاء |
|---------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| العمر الوزن الطول المظهر | التعليم التنقل المركز الاجتماعي الطبقة العاملة التي ينتمى إليها. | الحكم على الأمور الحسم الطلاقة في الحديث |
| الشخصية | الخصائص المرتبطة بالعمل | الخصائص الاجتماعية |
| الاستقلال الثقة بالنفس التسيب الاقدام والجسارة | حاجة الانجاز المبادأة الاصرار حاجة المسؤولية الاهتمام بالآخرين الاهتمام بالنتائج حاجة الأمان | القدرة على الاشراف التعاون المهارات الشخصية الاستقامة حاجة النفوذ |

• سمات ضرورية للفعالية الادارية.

• سمات ذات قدر متوسط من الأهمية للفعالية الادارية.

المصدر:

B. Bass, Stogdill's Handbook of Leadership (New York, Free Press, 1981) and E. E. Ghiselli; "Explorations in Managerial Talent", (Glenview, Ill: Scott Foresman, 1971).

واستمر البحث حول سمات القيادة حتى الوقت الحاضر. وكما يوضح جدول (١١ - ٤) فقد وجه سؤال عن أكثر العناصر أهمية في تحقيق مستويات عالية من الانجاز لعينة من المديرين على مستوى القطر كله. وعلى ضوء هذه النتائج تظهر صورة المدير الناجح على هذا النحو: شخص يهتم كثيرا بتحقيق مستويات عالية من الانجاز من خلال الاستقامة (التكامل الذاتي) والتصرف المسؤول والمبادأة والاهتمام بالآخرين من حوله. وكما وضع من الأبحاث السابقة، فالمظهر العام ومستوى الذكاء والتوقيت المناسب تكون في درجة من الأهمية أقل مما يعتقد به البعض.

هل تنطبق هذه النتائج على الذكور والاناث من المديرين على السواء؟ تشير دراسات أخرى إلى أن إمكانية المقارنة بينهما قد أصبحت متوافرة، حيث إنه بالرغم من وصول النساء إلى تقلد وظائف إدارية عليا مؤخرا، إلا أن النتائج الأخيرة أشارت إلى أنهن قد وصلن إلى الوظائف التنفيذية العليا عن طريق العمل الجاد والمثابرة والاهتمام بالأداء.

وبالرغم من أن نتائج دراسة السمات مفيدة في تحديد خصائص قيادية بارزة، إلا أن المعلومات المتوافرة والتي تساعد على التنبؤ بالقيادة المؤثرين محدودة. إن قائمة السمات الهامة للقيادة لحد لها، وتزداد بمرور الوقت ولم تظهر بعد مجموعة محددة من السمات يمكن أن تميز القادة الناجحين من غير الناجحين. وبالرغم من أن هناك جوانب تبدو هامة، مثل الشخصية، إلا أنها ضمن العناصر التي يمكن أن تسهم في فعالية القيادة^٨.

جدول ١١ - ٤ سمات القيادة وعوامل النجاح الوظيفي

| العامل | النسبة المئوية التي وردت في الإجابة | النسبة المئوية المتوقعة للعامل الواردة كعامل هام |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------|
| الجرأة/ الإقدام | ٪٣٦,٢ | ٪٣,٦ |
| الطمح والرغبة في الانجاز | ٪٣٨,١ | ٪٩,٤ |
| المظهر | ٪١٤,٨ | ٪٣,١ |
| الاهتمام بالآخرين | ٪٤٩,٢ | ٪٩,٠ |
| الاهتمام بالنتائج | ٪٧٣,٧ | ٪١٧,٥ |
| الابداع/ الابتكار | ٪٤٤,٧ | ٪٣,٨ |
| الرغبة في تحمل المسؤولية | ٪٥٧,٨ | ٪١٤,٣ |
| الاستقامة والأمانة | ٪٦٦,٣ | ٪٢,٦ |
| الذكاء | ٪١٩,٥ | ٪٣,٨ |
| التعليم (المؤهل) | ٪٣٠,٥ | ٪٣,٣ |
| الإخلاص | ٪٢٢,٤ | ٪٣,٢ |
| الكفاءة المهنية أو الفنية | ٪٣٤,٣ | ٪٢,٥ |
| التوقيت المناسب (الحضور في المكان المناسب في الوقت المناسب). | ٪٢٢,٤ | ٪٤,٥ |

“Making it the Top: A career Profile of the Senior Executive”. By John A. Sussman, Management Review, July, 1979, p. 19.

مأخوذ عن :

قد تمثل الارتباطات بين السمات الفردية وفعالية القيادة إسهاماً رئيسياً للعناصر الموقفية، أى أن عمليات الاختيار الذاتى قد تكون فاعلة بحيث تظهر السمات الفردية أكثر أهمية مما هى عليه بالفعل. فعادة ما يتميز المبرزون في مجال البحث، على سبيل المثال، بالبحث والتحقيق والاستقلالية وقدر عال من الإدراك والخبرة في مجال عملهم، فيما يتصف مديرو البيع الناجحون بالحاجة القوية للانجاز والألفة والحماس والأسلوب المهني في التعامل. فالسمات التي تبدو هامة لوظيفة من الوظائف قد لا تكون كذلك بالنسبة لوظائف أخرى في نفس المنظمة. ولذلك فإن وجود مجموعة موحدة من السمات لكل المستويات (في المنظمة) مسألة غير مؤكدة.

زيادة على ذلك فإن التركيز على السمات الفردية لا يوضح بالفعل ما يقوم به الفرد في موقع القيادة. فالسمات تحدد من هو القائد ولا تحدد الأنماط السلوكية التي يبدىها الفرد في محاولة التأثير على أفعال المرؤوسين. كما أغفل مدخل السمات تأثير المرؤوسين على القادة. فالتأثير هو العلاقة بين شخصين أو أكثر، ولذلك فإن التركيز على طرف واحد فقط من علاقة التأثير لا يعطى الصورة الكاملة للقيادة.

أخيراً، تعتمد فعالية القيادة إلى حد بعيد على البيئة التي تحيط بعملية التأثير. فقد يكون هناك أسلوب معين للقيادة فعال لمجموعة من العاملين على خط التجميع إلا أنه قد يكون غير فعال بالمرّة لمجموعة من الممرضات اللاتي يعملن في مجال إعادة تأهيل المرضى. وعليه فلا بد من النظر في الكيفية التي تتفاعل بها عناصر الموقف العديدة قبل التنبؤ بفعالية القيادة.

وتصلح هذه العبارة (الأخيرة) كأساس لتناول النظريات السلوكية والموقفية للقيادة.

النظريات السلوكية :

اتجه العلماء السلوكيون إلى تركيز اهتمامهم على السلوك الفعلي للقائد - أي ما يفعله القائد، والكيفية التي يتصرف بها، وذلك نتيجة لعدم الاقتناع بنظرية السمات خلال فترة الخمسينيات. لقد انطلق مدخل الأنماط القيادية من الاعتقاد بأن القادة المؤثرين يستخدمون نمطا أو أسلوبا معينا في قيادة الأفراد والجماعات لتحقيق أهداف معينة، مما يؤدي إلى مستوى عال من الانتاجية والروح المعنوية. وعلى عكس نظريات السمات، ركزت النظريات السلوكية على فعالية القائد وليس على ظهور شخص كقائد. قدم المنظرون السلوكيون العديد من التعريفات لأسلوب القيادة، ومع تعدد المصطلحات المنسوبة لأساليب القيادة المختلفة إلا أن هناك عنصريين أو عاملين قد تم التركيز عليهما في كل مدخل، وهما: الاهتمام بالعمل، والاهتمام بالأفراد. فالتوجه نحو العمل أو المهام هو تركيز القائد على أداء المهام من خلال تقسيم العمل وتنظيمه، واتخاذ القرارات وتقويم الأداء، فيما يعنى الاهتمام بالأفراد الانفتاح ومشاعر الود التي يبديها القائد تجاه الأفراد واهتمامه بحاجات الرؤوسين. ومن الجهود الكبرى التي وجهت لبحث المدخل السلوكي للقيادة تلك الدراسات التي قامت بها كل من جامعة ولاية أوهايو وجامعة متشجان.

السلوك في المنظمات

والت ديزنى (Walt Disney)

عرف الناس والت ديزنى بإبداعاته وإسهاماته في عالم الترفيه، ومع ذلك لم يتميز في أى من الفنون التي اشتهرت بها شركته - مثل الرسم والتصوير والتأليف والموسيقى والتمثيل والمعمار - لكنه نجح في أن يلهم ويدفع ويضطر ويخطط وينسق لمئات من المواهب التي تبرزه وأن ينتج أعمالا في مستوى عال من الجودة لم يكن من الممكن تحقيقها بدونها. لقد كان والت ديزنى، في الواقع، قائدا. لقد أظهر ديزنى، الذي كان ينتمى لعائلة من الطبقة العاملة في الوسط الغربي من أمريكا، قدرة على العمل الجاد والمثابرة واستخدام التقنية الحديثة في الوظيفة. وبنى منظمة على أساس هذه القدرات والأسس مما جعلها تستمر بنفس الفعالية حتى بعد وفاته في عام ١٩٧٤. لقد تعددت نجاحاته وإبداعاته التي تمثلت في تنسيق الصورة والألوان في سمفونية السخف (Silly Symphony)، والرسوم المتحركة مثل «الثلج الأبيض» وتوليف الألوان والأشكال والحركات مع الموسيقى الكلاسيكية في «فانتازيا»، والصور الحية كما في فيلم «٢٠ ألف عصاة تحت الماء». اعتبر ديزنى ظهور التلفزيون تحديا لصنفته وليس تهديدا لها كما كان يشعر معاصروه. ويشهد على هذه النظرة نجاح مسلسله الأسبوعي «عالم الألوان العجيب» «Wonderful World of Colours». وعندما وجه جهوده نحو بناء (عالم ديزنى)، نجح في استخدام التأثيرات التركيبية بصورة أذهلت أكثر مخططي المدن مهارة وحذاقا. أما من وجهة نظر جمهور المشاهدين، فقد أسس ديزنى منظمة حسنة الإدارة بحيث تستطيع أن تنتج كل أدوات الترفيه، وأنشأ إدارات مختلفة: لتركيز على احتياطات الأسواق. وبهذه الطريقة ركز اهتمامه وجهوده على احتياجات جمهور المشاهدين. كما أنشأ وحدة منفصلة للتطوير الفني والمشروعات: للتأكيد على استمرار الإبداعات التي جعلت شركته ناجحة في هذا المجال. تتحمل أكبر مهارات ديزنى - من جهة ثانية - في غرسه المثل العليا، مثل: العمل الجاد، والإبداع، والعمل الجماعي، والاهتمام بالتفاصيل، فبين يعملون معه. وقد أثر أسلوبه القيادي في كل وظيفة في المنظمة.

Max Ways; "The Business Hall of Fame". Fortune, Jan. 1976, p. 121.

المصدر:

أبحاث جامعة ولاية أوهايو: إنشاء التنظيم ومراعاة مشاعر الآخرين:

من أكثر الدراسات المعروفة من بين أعمال البحث الكبرى التي تمت بعد الحرب العالمية الثانية تلك التي أجراها باحثو جامعة ولاية أوهايو. وقد كان الهدف العام لهذه الدراسات بحث العوامل المحددة لسلوك القائد ومعرفة آثار النمط القيادي على مستوى الأداء الوظيفي لجماعة العمل^١. ومن خلال هذه الدراسات، تم تحديد جانبين مستقلين للقيادة:

١ - المبادأة والتنظيم: ويتعلق بمدى قيام القائد بتنظيم وتحديد المهام، وتحديد العمل المراد أدائه، وإقامة شبكات للاتصال وتقويم أداء جماعة العمل. ويمثل تشكيل البنية - في الاطار الذي حددناه - أسلوب القيادة الموجه نحو المهام.

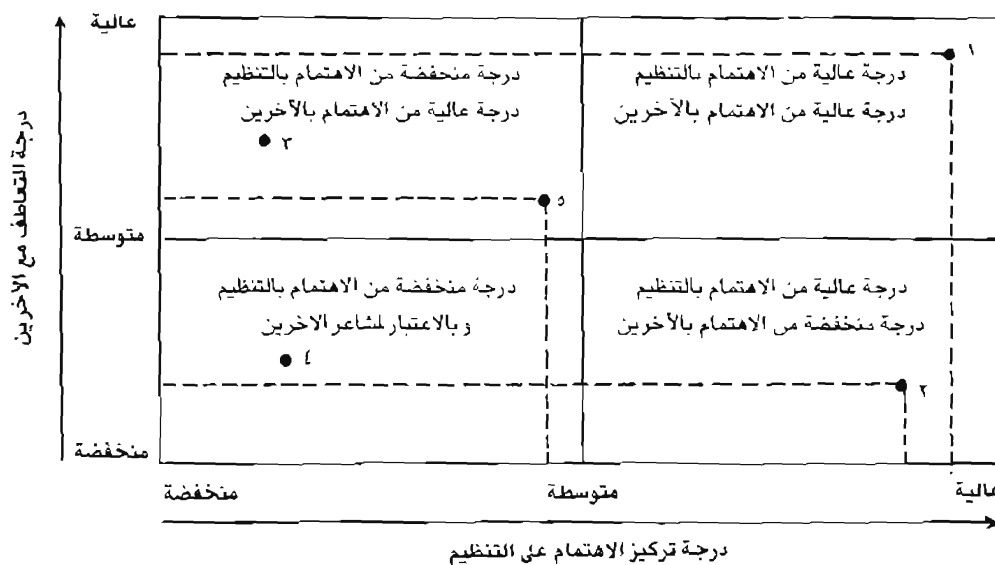
٢ - التعاطف أو السلوك الذي يتضمن الثقة والاحترام المتبادل والمودة والاهتمام بسعادة العاملين. ويشير التعاطف إلى التركيز على أسلوب القيادة الموجه نحو العاملين. تم قياس هذين الجانبين باستخدام الاستبيانات حيث تم وضع استبيانين منفصلين، أحدهما لقياس أسلوب القيادة كما يراه القائد نفسه (استبيان لاستطلاع رأى القيادة) ^{١٠} والآخر لقياس أسلوب القيادة حسب رأى مرفوس القائد (استبيان لوصف سلوك القائد) ^{١١}.

تم استخدام التقديرات المأخوذة من الاجابات على الاستبيان لتحديد النمط القيادي للمدير. ويوضح شكل (١١ - ٥) الطريقة التي وردت بها هذه التقديرات (التقييم) للمديرين. فقد تم تصوير المدير الأول - مثلاً - بأنه يظهر أسلوباً قيادياً بأعلى درجة من التنظيم، وبقدر كبير من التعاطف مع الآخرين، فيما ينظر للمدير الثانى على أساس القدرة العالية من التنظيم، مع قدر قليل من التعاطف. وللمدير الخامس أسلوب قيادى يمكن اعتباره وسطاً في كل من ناحيتى التنظيم والتعاطف.

وهناك العديد من الدراسات الفردية التي أجريت للتوصل إلى آثار المبادأة والتنظيم، والتعاطف مع الآخرين، على الأداء والروح المعنوية لجماعة العمل. وقد تمت الكثير من الأعمال الأولى في هذا المجال على أساس الاعتقاد بأن أكثر القادة فعالية هم الذين يعطون قدراً عالياً من الاهتمام بالتنظيم والاهتمام بالأفراد. إلا أن النتائج قد كشفت عن عدم ظهور نمط أمثل. فقد اتضح من بعض الدراسات، مثلاً، أن المستوى العالى من التنظيم والمستوى العالى من التعاطف مع الأفراد يرتبطان بالمستوى العالى من الأداء، والرضا الوظيفى للعاملين، ^{١٢} فيما كشفت دراسات أخرى عن أن هذا الأسلوب قد أحدث بعض الاختلالات الوظيفية.

كما أظهرت الدراسات اللاحقة أن درجة الرسمية في الهيكل التنظيمى مؤثر هام في فعالية النمط القيادى المتبع. ^{١٣} ولذلك فإن النقد الجوهرى الموجه لنظرية المبادأة والتنظيم والتعاطف هو أن العوامل الموقفية وأثرها على نموذج فعالية القيادة لم تؤخذ في الاعتبار. وهناك انتقاد آخر يتعلق بعدم وجود ارتباط وثيق - بوجه عام - بين مقاييس أبعاد التنظيم/ والتعاطف من قبل القائد من

شكل ١١ - ٥ مستوى الاهتمام بالتنظيم والتعاطف لخمس قادة



جهة، ومن قبل المرؤوسين من جهة أخرى.^{١٤} فالقادة ينظرون إلى نمط قيادتهم من زاوية، فيما ينظر إليه المرؤوسون من زاوية أخرى. و يمثل ذلك مشكلة معقدة بالنسبة للباحثين: إذ كيف يمكن قياس نمط القادة؟ وفق رؤية القائد أم وفق ما يراه المرؤوسون؟ وبدلاً من التركيز على النقد، يلزم أن نشير إلى أن دراسات جامعة ولاية أوهايو كانت جهداً منظماً ومفصلاً يرمى إلى تعريف ووصف الأنماط السلوكية التي يظهرها القادة. فقد أسهمت دراسات جامعة ولاية أوهايو في إثراء المعارف حول القيادة وأصبحت الأساس الذي يبنى عليه المدخل المعاصر للقيادة (فيما بعد).

دراسات جامعة متشجان: الاهتمام بالعمل، والاهتمام بالموظف:

في الوقت الذي كانت تجرى فيه أبحاث جامعة ولاية أوهايو، كانت هناك سلسلة من الدراسات حول القيادة تتم في جامعة متشجان. وقد تمثل الهدف الأساسي للدراسات التي قام بها معهد البحوث الاجتماعية في الجامعة، في تحديد الأنماط السلوكية للقيادة التي تؤدي إلى الارتفاع بمستوى الأداء والرضا لدى العاملين.^{١٥}

ومن خلال تلك الدراسات تم التوصل إلى تحديد أسلوبين متميزين من أساليب القيادة:

١ - الأسلوب القيادي الذي يهتم بالعمل، و يركز على أسلوب الإشراف المباشر، واستخدام القوة الشرعية والقسرية، والالتزام بجداول الانتاج، وتقويم أداء العمل. و يماثل هذا الأسلوب جانب المبادأة والتنظيم في أعمال جامعة ولاية أوهايو: إذ يشير إلى العنصر الرئيسي المتعلق بالسلوك القيادي الموجه نحو أداء المهام.

٢ - الأسلوب القيادي الذي يهتم بالموظف وهو الذي يعنى بالأفراد، و يركز على تفويض المسؤوليات، والاهتمام بمصالح وحاجات الموظفين. و يماثل هذا العنصر جانب التعاطف في دراسات ولاية أوهايو، ويشير إلى مجموعة أنماط السلوك القيادي الموجه نحو الاهتمام بالعاملين.

أجرت مجموعة الباحثين السلوكيين بجامعة متشجان عدداً من الدراسات على مجموعة كبيرة ومتنوعة من الأعمال الصناعية لبحث العلاقة بين نمط القيادة وفعاليتها.^{١٦} وقد تمثلت النتيجة الرئيسية التي تم التوصل إليها من هذه الدراسات في أنه لا يلزم تقييم فعالية الأسلوب القيادي باستخدام معايير الانتاجية فقط بل لابد من اشتغال التقييم على معايير أخرى ترتبط بالعاملين مثل الرضا الوظيفي. وقد أحس مؤندو هذا المدخل أن أسلوب القائد الذي يوجه اهتمامه نحو الموظفين قد كان الأنسب والمؤثر. يمكن القول بوجه عام: إن الملاحظات التي أبدتها النقاد بشأن دراسات جامعة متشجان مماثلة لتلك التي وجهت لأعمال جامعة ولاية أوهايو.

وقد تركزت هذه الانتقادات على جانبين:

أولاً، هناك بعض الشواهد التي توضح أن أسلوب أو سلوك القادة يتغير من موقف لآخر.^{١٧} فقد يتبع أحد القادة، مثلاً، الأسلوب الذي يهتم بالعاملين في الظروف العادية، أو حينما يسير نشاط الجماعة بسهولة ويسر. أما في الظروف الملحة، وتزايد الضغط لانجاز العمل في مواعيد محددة، فقد يغير القائد سلوكه ليكون موجهاً نحو الوظيفة (العمل).

ثانياً - لم تؤخذ في الحسبان العوامل الموقفية الأخرى مثل تماسك الجماعة، أو طبيعة الخصائص الشخصية للمرؤوسين، أو للمهام. فقد يكون سلوك قائد الجماعة غير المتجانسة مختلفاً عن سلوك قائد الجماعة المتجانسة حتى ولو كانوا يؤدون مهاماً متشابهة.

ملخص للنظريات السلوكية:

يكشف استعراض المدخل السلوكي للقيادة عن وجود عدد من أوجه الشبه بين النظريتين:

أولاً - تحاول النظريتان تفسير موقف القيادة على أساس الأنماط السلوكية للقائد، أي ما يفعله الشخص، وليس على أساس خصائصه الذاتية. كما أفردت الدراستان جانبين دون سواهما من جوانب أسلوب القيادة يتعلقان بالتوجه نحو العمل والتوجه نحو العاملين. ومن المحتمل ألا يكون اختيار هذين البعدين لأسلوب القيادة قد جاء نتيجة للتحليل المتخصص فقط بل وللسهولة العملية

أيضا، إذ أن أسلوب القيادة بالغ التعقيد، و يصعب النظر إليه على أساس أنه ذو بعد واحد، غير أن تناول أكثر من جانبين قد يجعل من الصعوبة بمكان تفسير السلوك. و ينبغي ملاحظة أن البحوث الأخيرة لجامعة أوهايو وميتشجان قد تناولت ما بين أربعة إلى اثني عشر وجها لأسلوب القيادة.^{١٨}

ثانيا - تم قياس أسلوب القيادة لكل مدخل عن طريق استخدام الاستبيان. وتتصف طريقة القياس هذه بأنها محدودة، وغير متفق عليها، ولا يعنى ذلك أن الاستبيانات غير صحيحة، أو أن استخداماتها محدودة بالنسبة للباحثين، ولكن مسألة القياس في حد ذاتها تشكل مشكلة كبرى بالنسبة للعلماء السلوكيين، حيث إنه لم يتم الاتفاق بعد بين الباحثين السلوكيين حول منهجية محددة للقياس، سواء أكان ذلك بالاستبيان أو بالمقابلات.

أخيرا، توحى نتائج الأبحاث التي تمت حول أكثر أنماط القيادة فعالية، بأن الاتفاق حول أسلوب «أفضل للقيادة» لا يتناسب مع تعقيدات المنظمات الحديثة، إذ أنه لا بد من الأخذ في الحسبان العوامل الموقفية الأخرى إذا أريد للأسلوب القيادي للمدير أن يكون فعالا.

النظريات الموقفية :

أدرك الباحثون، خلال فترة الستينيات، قصور النظريات السلوكية، ومن ثم بدأوا استحداث مداخل جديدة لدراسة القيادة، تركز على النظريات الموقفية الأكثر تعقيدا. لقد وضعت أعمال الباحثين في مجال السمات وأنماط السلوك، أساسا هاما لدراسة القيادة في المنظمات، حيث دلت نتائج هذه الأعمال على أن أكثر الطرق فعالية للقيادة تتوقف على الموقف المعين. من الوظائف الهامة للمديرين تشخيص وتقييم العوامل العديدة التي قد يكون لها الأثر في فعالية الأسلوب القيادي (المتبع). ويتضمن التشخيص معرفة وتحديد أثر هذه العوامل، مثل: الفروق الفردية، وهيكل جماعة العمل، وسياسات المنظمة وممارساتها. فالفحص الشامل للموقف أمر أساسي بالنسبة للقائد الذي يسعى إلى تطبيق نمط قيادي معين. فمثلا، تتطلب جماعة من الممرضات اللاتي يعملن تحت ظروف صعبة لانقاذ حياة مريض أسلوبا قياديا يختلف عما تتطلبه جماعة من الباحثين الكيميائيين الذين يقومون بتحليل خصائص منتج معين.

و يتطلب تشخيص الموقف أن يقوم المدير بالنظر في أربعة مجالات هامة، وهي:

(١) خصائص المدير (٢) خصائص الرؤوسين (٣) هيكل جماعة العمل وطبيعة مهامها (٤) العوامل التنظيمية.^{١٩}

و يعرض شكل (١١ - ٦) ملخصا لهذه العوامل:

١ - خصائص المدير: يتوقف تصرف القائد في أى موقف من المواقف على ثلاث خصائص رئيسية:

أ - الشخصية : وهي مدى ثقة القائد في قدرته على أن يكون قائدا. وهل يملك النزعة والذكاء والمقدرة الذاتية لأن يكون قائدا فعالا؟

ب - الحاجات والدوافع: ما هي الحاجات المعينة التي تدفع المدير؟ عادة ما ننظر للقيادة على أساس أن لهم حاجات تتعلق بالسلطة والسيطرة، ولكن ماذا عن الحاجات والدوافع الشخصية الأخرى؟

ج - التجربة السابقة والتدعيم - قد تكون النزعات القيادية في حالات كثيرة، عاملا للخلفية الثقافية للمدير (الثقافة الذاتية والتنظيمية). كما يمكن أن تفرض التجربة السابقة والتعزيز الأسلوب القيادي الحالي للمدير. فقد يرى المدير، الذي يبلغ مستوى من النضج (تنظيما) تحت إشراف رئيس يتجه نحو إنجاز المهام، أن هذا الأسلوب هو السلوك الوحيد الذي يجب أن يظهره للمرؤوسين وفي كل المواقف.

٢ - خصائص المرؤوسين: يتعين على القائد أن يأخذ في الاعتبار الخصائص الفردية والأنماط السلوكية للمرؤوسين قبل أن يقرر اتخاذ نمط سلوكي معين، وتتمثل بعض من هذه العوامل في الآتي:

أ - الشخصية: قد يكون للشخصية تأثير على طريقة تفاعل المرؤوس تجاه محاولات التأثير من قبل القائد. هل يرضى الموظف الذي يثق في نفسه ثقة كبيرة بقيادة الرئيس الذي يوجه اهتمامه فقط لإنجاز المهام؟ كيف يؤثر مستوى الذكاء لدى المرؤوس على علاقته برئيسه؟

ب - الحاجات والدوافع: مثلما تحرك الحاجات والدوافع سلوك القادة، فإن حاجات المرؤوسين تملئ عليهم ردود الفعل أو الاستجابة لمحاولات تأثير القائد عليهم. فقد يقبل المرؤوسون من ذوي حاجات المستويات الدنيا، مثلاً، القائد الذي يهتم بإنجاز المهام، فيما يكون الأسلوب القيادي الذي يوجه اهتمامه نحو الأفراد أكثر فاعلية مع المرؤوسين من ذوي الحاجات العليا.

ج - التجربة السابقة والتدعيم: من المحتمل أن تؤثر التجارب السابقة للمرؤوسين على عملية القيادة. فقد تكون جماعة من البائعين في مكتب إقليمي لشركة الكيماويات، مثلاً، قد تعودت على أسلوب مدير المبيعات المتميز بالمشاركة والاهتمام بالعمالين. فإذا ما تم استبدال هذا المدير، بعد مرور فترة من الزمن، بمدير آخر متغطرس أو دكتاتور يوجه اهتمامه للعمل فقط، فقد تنشأ بعض المشكلات المتعلقة بالتكيف مع هذا الأسلوب الجديد.

(٣) هيكل جماعة العمل وطبيعة مهامها (عوامل الجماعة) (Group Factors): تمثل الجماعات كما أشرنا في الفصول السابقة، معلماً بارزاً في المجتمعات والمنظمات. ومن المحتمل أن يكون للخصائص المعينة التي تتصف بها جماعة العمل أثر كبير على قدرة المدير على قيادة أعضائها، وتشمل بعض العناصر الهامة الآتي:

أ - مرحلة تطور الجماعة: حيث يمكن أن تؤثر المرحلة التي بلغتها الجماعة في تطورها على فعالية أسلوب من أساليب القيادة. فقد لا يتلاءم سلوك المدير في مرحلة التكيف مع مرحلة حل المشكلات التي تتطلب الحل العاجل لمشكلات الصراع.

ب - هيكل الجماعة: كيف يمكن للمدير قيادة الجماعة التماسكة بفعالية؟ ما هو الأسلوب القيادي أو السلوك الإداري الذي يمكن استخدامه للارتفاع بمعايير الأداء التي أقرتها الجماعة؟

ج - مهام الجماعة: لطبيعة المهام أثر كبير في نجاح محاولات التأثير من قبل أي قائد. فقد تتطلب الجماعات التي تقوم بأداء مهام غامضة مثلاً، أسلوباً قيادياً مختلفاً تماماً عن الأسلوب القيادي الذي يتطلبه أداء مهام روتينية متكررة.

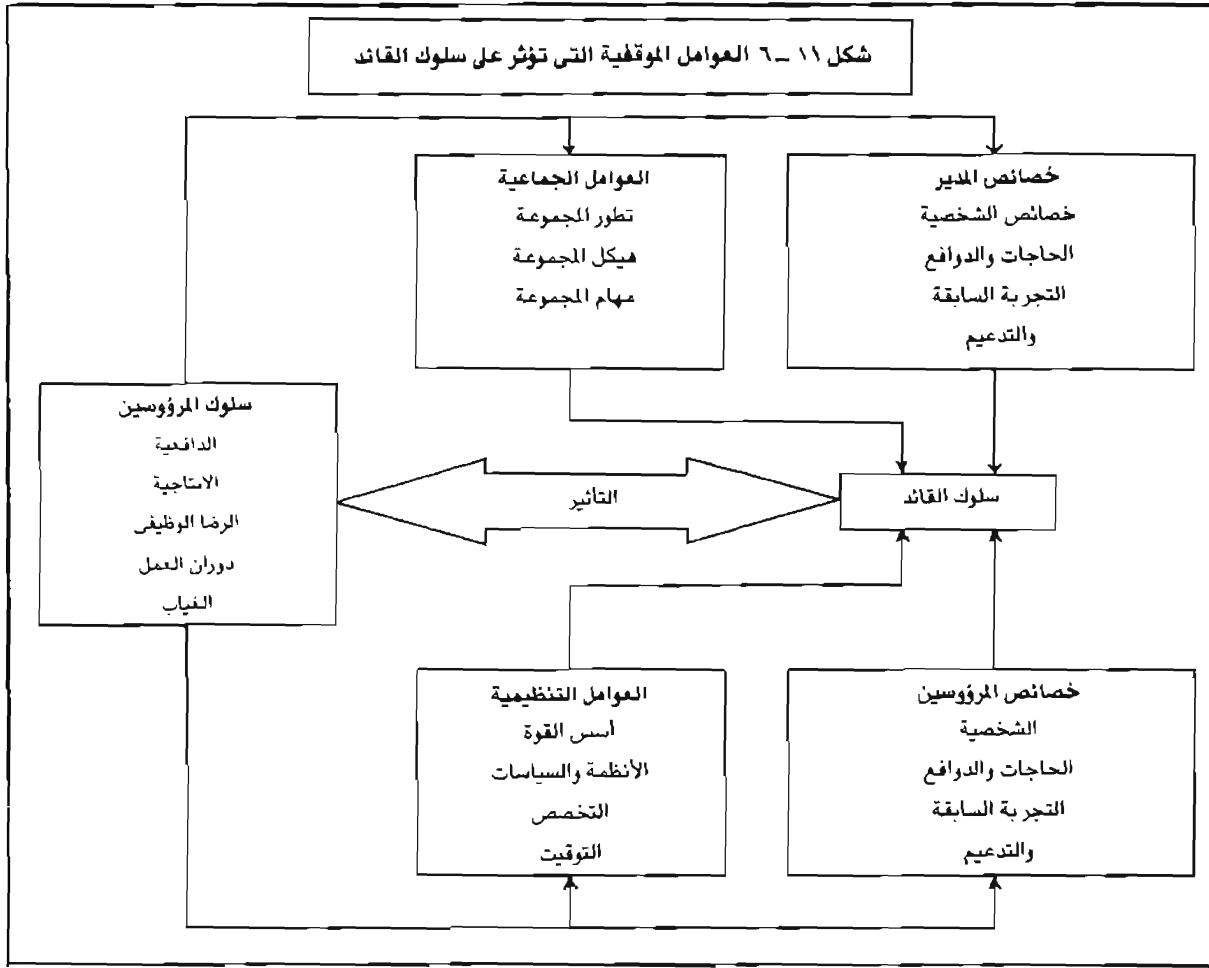
(٤) العوامل التنظيمية: من ضمن العوامل الهامة المرتبطة بوظيفة القيادة التي لم ندرك بعد تلك المتعلقة بنوع التنظيم. ومن العوامل الهامة الواجب وضعها في الاعتبار ما يلي:

أ - أسس القوة: ما هو الأساس الذي تقوم عليه قوة القائد؟ إذ من المحتمل أن يحد غياب أسس معينة للقوة - خاصة الشرعية أو قوة الإثابة والقوة القسرية - من قدرة القائد على التأثير على المرؤوسين.

ب - القواعد والإجراءات: أنشأت كثير من المنظمات نظاماً شاملاً لسياساتها (مثل الأدلة وإجراءات التشغيل النمطية) التي تفرض سلوكاً قيادياً معيناً.

ج - التخصص والمهنية: قد يعتمد المتخصصون المهنيون، مثل الممرضات، والعلماء والعلماء في توجيه أعمالهم على تجربتهم التعليمية أكثر من اعتمادهم على القائد، مما يحد من قدرة القائد على التأثير فيهم.

د - التوقيت: إذا استدعى الموقف اتخاذ قرار فوري، أو حينما يسود قدر كبير من التوتر والضغط فقد يكون من العسير إشراك أعضاء الجماعة الآخرين في اتخاذ القرار إن لم يكن مستحيلاً. وقد يثبت أسلوب المشاركة في القيادة عدم جدواه أو واقعيته في الظروف الصعبة.



ويجب ملاحظة وجود عاملين إضافيين في شكل (١١ - ٦) أولا - وكما أشرنا سابقا في هذا الفصل، لقد عرفنا سلوك القائد على أساس تخصيص المهام وتنفيذها وتقييم العمل والمكافأة (الاثابة). وعلى ضوء ما عرضنا في الفصل الخامس حول الدافعية، سنقوم بدراسة سلوك الاثابة باعتباره وسيلة للتدعيم من جانب القائد.

ثانيا - يمثل السهم الدال على التأثير عملية ذات اتجاهين. وقد تناول العلماء السلوكيين والمديرون الممارسون موضوع القيادة، لعدة سنوات، على أساس أنها عملية تأثير الرئيس على سلوك المرؤوس. وعلى ضوء التجربة، يتعين علينا أن ندرك أن هذه النظرة بالغة البساطة إذ أنه من الممكن أن يؤثر سلوك المرؤوسين، في الواقع الفعلي، على سلوك القائد. وسيتم تناول هذين العاملين الإضافيين - السلوك التعزيزي للقائد، وعملية التأثير ذات الاتجاهين - لاحقا في هذا الفصل. وتوضح قائمة العوامل الموقفية الهامة أن القيادة عملية معقدة بالرغم من أن تلك القائمة غير مكتملة أو شاملة. وتوفر النظريات الموقفية الواردة في القسم الذي يلي توضيحا جزئيا للكيفية التي تؤثر بها تلك العوامل في القيادة.







نموذج موقفى للقيادة:

تم استحداث أحد النماذج الموقفية المتقدمة للقيادة من قبل فيدلر (Fiedler) وزملائه^{٢٠} وتقوم النظرية على أساس أن فعالية القائد في تحقيق مستوى عال من الأداء لجماعة العمل يتوقف على هيكل حاجات القائد ومدى تحكمه وتأثيره في موقف معين.

ويتكون الإطار الذى يقوم عليه نموذج هيدلر من أربعة عوامل: تقويم أسلوب القيادة، وطبيعة المهام، ومناخ الجماعة، ومصادر القوة المرتبطة بوظيفة القائد. يحدد العامل الأول جوانب الدافعية للقائد. فيما تصور العوامل الثلاثة الأخرى مدى ملاءمة الموقف بالنسبة للقائد.

تقويم أساليب القيادة:

إن المتغير الأساسي المستخدم من حيث فعالية القيادة في النموذج الموقف هو ما يعرف بحساب درجات التفضيل الصغرى لزميل العمل (Least Preferred Coworker Score)^{٢١} يحدد الاستبيان ذو العشرين بنداً مستوى تقدير القائد لزميل العمل، يطلب من القائد وصف الشخص الذى عمل معه فى إنجاز مهمة بأقل مستوى من القبول. وتوحى تقديرات الأمثلة الأربعة - بعد - أن المدير الذى قام بالإجابة على هذا الاستبيان يعطى تقديرات عالية نسبياً لأقل زميل عمل مفضل له.

| معاون | محیط |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  |
| ۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ | ۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ |
| هادیء | متوتر |
|  |  |
| ۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ | ۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ |
| ودود | غیر ودود |
|  |  |
| ۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ | ۸ ۷ ۶ ۵ ۴ ۳ ۲ ۱ |

وقد نكر فيدلر في تقديمه الاول للنموذج الموقفى:

إننا ننظر للشخص الذى يقوم زميل العمل الأقل تفضيلاً، تقوياً عالياً (الشخص الذى يقوم زميل العمل الأقل تفضيلاً بصورة إيجابية نسبياً) على أنه يستمد رضاه من العلاقات الشخصية الناجحة؛ فيما يستمد الشخص الذى يقوم زميل العمل الأقل تفضيلاً له بصورة سلبية رضاه من أداء العمل.^{٢٤}

يفترض النموذج أن التقدير المنخفض لزميل العمل الأقل تفضيلاً (التقويم السلبي) يشير إلى مدى استعداد القائد إلى رفض أولئك الذين لا يستطيعون العمل معه، إذن، كلما قل التقدير لزميل العمل الأقل تفضيلاً، اتجه اهتمام القائد نحو إنجاز المهام. ومن جهة أخرى يشير التقدير العالي لزميل العمل الأقل تفضيلاً (التقويم الإيجابي) إلى وجود استعداد للنظر إلى زميل العمل الأسوأ على أنه بعض الخواص الإيجابية. إذن، كلما كان التقدير لزميل العمل الأقل تفضيلاً - كبيراً، اتجه اهتمام القائد نحو العاملين.

بلغة الدافعية، يمكن القول بأن الهدف الأساسي للقائد الذي يعطى تقديرا عاليا لزميل العمل الأقل تفضيلا هو أن يتفاعل بصورة جيدة مع مرؤوسيه ويكون ودودا معهم. فإذا ما حقق القائد هذا الهدف، أصبح قادرا على تحقيق أهداف ثانوية مثل المركز الاجتماعي والتقدير. أما القائد الذي يقل تقديره لزميل العمل، من جهة ثانية، فإن هدفه يتركز على إنجاز مهام محددة، فيما يتم إشباع الحاجات الأخرى مثل التقدير والمركز الاجتماعي من خلال إنجاز المهام، وليس مباشرة عن طريق العلاقات مع المرؤوسين. ويجب ألا يفهم من ذلك أن القائد الذي يقل تقديره لزميل العمل ليس ودودا أو لطيفا مع مرؤوسيه، بل عندما يكون إنجاز المهام في خطر، فإن العلاقات الطيبة بين الأفراد تأخذ درجة أقل من الأهمية.

طبيعة المهام :

تتعلق طسعة المهام - أول العوامل الموقفية - بما إذا كانت مهام الجماعة بسيطة أم معقدة.

وتشمل طبيعة المهام العناصر التالية:

(١) وضوح الأهداف (٢) تعدد مسارات الهدف (Goal Path Multiplicity) (٣) قابلية القرار لاختبار الصحة (٤) دقة القرار.

إذا كانت مهمة الجماعة بسيطة ومتكررة، فمن المحتمل أن تكون أهدافها محددة (وضوح الهدف)، وتتضمن أعمالاً أو مشكلات يمكن حلها في خطوات محددة، أو باتباع عدد من الإجراءات المحددة (تعدد مسارات الهدف)، ويكون من اليسير تقييم مردودها (صحة القرار) ويكون لها حل صحيح واحد (دقة القرار). فمثلاً يقوم عامل التجميع في شركة لصناعة الآلات الكاتبة بأعمال متكررة مهمة وثابتة. وقد تم تحديد أهداف العمل بوضوح، حيث يمكن مراجعة كل خطوة من خطوات التجميع، والتأكد منها، ويتم الوصول إلى المنتج النهائي بطريقة واحدة متفق عليها – وحدة عمل متكاملة. وفي مثل هذا الموقف تكون قدرة القائد على التأثير مقيدة إذ أن المهمة قد حددت بوضوح.

مناخ الجماعة:

الجو الذي تعمل فيه الجماعة هو مدى الثقة والاحترام الذي يكنه الرؤوسون للقائد، ويطلق على هذا العنصر مصطلح علاقات القائد والأعضاء. وفي ضوء النموذج، كلما كانت العلاقة بين القائد والأعضاء ودية، سهل على القائد الحصول على تعاون الجماعة وتضافر جهودها. وعادة توصف علاقات القائد والأعضاء إما بأنها طيبة، أو ضعيفة.

مصادر قوة المنصب:

يتعلق العامل الموقفى الأخير بالقوة المرتبطة بموقع القيادة، ويشير إلى مدى قدرة القائد على التأثير على سلوك الآخرين، والتي يحصل عليها عن طريق القوة الشرعية، وقوة الإثابة أو القوة القسرية. ويتمثل أحد الجوانب الأساسية هنا في مدى قدرة القائد على ترقية الرؤوسين، أو فصلهم من العمل، أو توجيههم لإنجاز العمل. وقد افترض فيدلر أن لأغلب المديرين قوى واسعة ترتبط بمواقعهم، غير أن لرؤساء اللجان، مثلاً، قوة محدودة.

تلاؤم موقف القيادة:

تحدد العوامل الموقفية الثلاثة التي تدعم قدرة القائد على التأثير على الرؤوسين – مناخ الجماعة، وطبيعة المهام، وقوة المنصب – مدى تلاؤم الظروف بالنسبة للقائد. ويعرض جدول (١١ - ٧) العلاقة بين تلاؤم الظروف والعوامل الموقفية، والأسلوب القيادي للقائد. وتمثل الوحدات مجموعات مؤلفة من المتغيرات الموقفية مرتبة حسب درجة ملاءمتها بالنسبة للقائد. ويفترض النموذج أنه يتوافر للقائد الحد الأقصى من التأثير والسيطرة حينما يستخدم الأسلوب القيادي الذي يركز الاهتمام على إنجاز المهام في ظروف موثوقة (الوحدة ١): أى حينما يكون القائد مقبولا، وتكون المهام محددة، وتكون القوة المرتبطة بموقعه كبيرة. ومن نهاية المتصل (الوحدة ٨) يفترض أن سيطرة القائد وتأثيره سيكونان محدودين، بسبب عدم قبول قيادة القائد، وصعوبة المهام، وعدم تحديدها نسبياً، ومحدودية القوة المرتبطة بموقعه.

البحوث التي تمت حول نموذج فيدلر:

قام فيدلر وزملاؤه خلال فترة من الزمن بدراسة العديد من القادة العسكريين والتعليميين والصناعيين. وقد حدد فيدلر، من خلال استعراضه لدراسة تناولت ثلاثاً وستين منظمة ضمت ٤٥٤ جماعة عمل، أى الأساليب القيادية الأكثر تناسباً مع المواقف المختلفة. يعرض جدول (١١ - ٧) ملخصاً لنتائج هذه الدراسات باعتبارها أساليب القيادة الفعالة المقترحة. تشير تلك النتائج إلى أنه من الممكن أن يكون كل أسلوب من أساليب القيادة فعالاً في مواقف معينة. ويرى فيدلر أنه يمكن لأي منظمة إجراء تغيير في مستوى فعالية أداء الجماعة بتغيير الظروف لتلائم الموقف، أو بتغيير الأسلوب المفضل لدى القائد عن طريق التدريب.

هناك العديد من الدراسات التى قامت بفحص نموذج فيدلر. وقد أبرزت هذه الدراسات، التى أجريت فى ظروف مختلفة، عددا متزايدا من المشكلات المتعلقة بالنموذج تشمل الآتى:

- ١ - هناك تساؤل يتعلق بما يقيسه معيار زميل العمل الأقل تفضيلا بالفعل، إضافة إلى ذلك فإن مسألة ارتباط هذا المقياس بالأسلوب القيادى للمدير تبقى غير مؤكدة، سواء أكان هذا المقياس يستخدم لقياس الشخصية أو طريقة الدافعية.
- ٢ - لا توجد شواهد فى البحث تؤيد تنبؤات الوحدة الموقفية بصورة مناسبة، إذ أن تلك التنبؤات تتعلق بالوحدات ٣، ٤، ٧، ٨.
- ٣ - من المحتمل أن يؤثر نمط القيادة على بعض العوامل الموقفية، فقد يؤدى الأسلوب الموجه نحو العاملين - على سبيل المثال - إلى تحسين علاقات القائد والاعضاء، بمرور الزمن، من ضعيفة إلى جيدة، غير أن مثل هذا التغيير قد يؤدى إلى تحرك الاجابات من الوحدة الخامسة إلى الوحدة الأولى، حيث يصبح الأسلوب القيادى الذى يركز اهتمامه على العاملين غير مناسب. والسؤال هنا: هل ابتعد المدير - فى هذه الحالة - عن الوظيفة؟
- ٤ - أخيرا فالأسلوب القيادى - وفق النموذج - أحادى الأبعاد، فيما يشير نقاشنا السابق، إلى جانب التجربة، إلى أن الأسلوب القيادى بالنسبة لكثير من المديرين، متعدد الأبعاد، وقد يشتمل على صيغ مختلفة للأنماط التى تركز على العمل والعاملين.^{٢٣} على الرغم من تلك الانتقادات التى وجهت لنموذج فيدلر، فقد قدم النموذج إضافة هامة لدراسة القيادة فى المنظمات، وسيستمر كمصدر هام للأفكار والقضايا والفرضيات حول القيادة الموقفية. وأهم من ذلك كله فإنه يشير إلى عدم موضوعية وصف القيادة بأنها حسنة أو سيئة، بل إن النظرة الموضوعية تتركز فى إمكانية فعالية الأسلوب القيادى لأى مدير فى أحد المواقف وعدم فعالية ذات الأسلوب فى موقف آخر.

نظرية المسار والهدف لفعالية القيادة:

النظرية الثانية للقيادة قام بتطويرها روبرت هاوس (Robert House) انطلاقا من الأعمال السابقة لمارتن إيفانس (Evans Martin).^{٢٤} وقد أطلق على هذا المدخل مصطلح «نظرية المسار والهدف لفعالية القائد» إذ أن أسس هذه النظرية تقوم على أساس نظرية التوقع للدافعية.^{٢٥} و يتعلق مصطلح المسار والهدف بالمصطلحات المعروفة لنظرية التوقع الخاصة بتوقعات الجهد والأداء، والمكافأة، وقوة جذب الفعل. وكما جاء على لسان هاوس عند وصفه للنظرية (التي يبسطها شكل ١١ - ٨): «تضمن وظيفة الدافعية للقائد مضاعفة ما يتلقاه الرؤوسون نظير تحقيقهم لأهداف العمل، وتسهيل مهمة الوصول إلى هذه المكافآت بتوضيحها وإزالة الحواجز والمعوقات الموجودة فى الطريق الموصل لها. وإتاحة المزيد من الفرص لاشباع الحاجات الذاتية فى هذا الطريق».^{٢٦}

لذلك ينظر إلى المهمة الرئيسية للقائد على أساس أنها تؤثر فى مدركات التوقع وقوة جذب الفعل لدى الرؤوسين، أى إذا تمكن القائد من مضاعفة مدركات قوة جذب الفعل وزيادة احتمالات التوقع، فسينتج عن ذلك مضاعفة الجهد ومستوى عال من الرضا والأداء من قبل الرؤوسين.

تضمنت العديد من الأبحاث السابقة حول نظرية المسار الأبعاد المذكورة فى النظريات السابقة. وهى: التنظيم والتعاطف أو الاهتمام بالعمل والاهتمام بالفرد، كجانبين لسلوك القائد. حيث يوفر إنشاء التنظيم وسيلة لتوضيح المسار والهدف، فيما ينظر للتعاطف (مع مشاعر الآخرين) على أنه «يسهل عملية التحرك فى المسارات». فبتحديد العمل المراد إنجازه، وتحديد الأهداف، وتوفير المعلومات المرتدة مثلا، يستطيع المدير استخدام التنظيم فى توضيح توقعات المهندسين الذين يؤدون مهام غامضة. وعندما تكون التوقعات واضحة و يؤدى الموظفون أعمالا روتينية محددة - من جهة أخرى - فمن الممكن أن يجعل اهتمام المشرف بالعاملين، العمل محبباً لهم. ومن الممكن أن ينتج عن كل من هذين المثالين مستوى عال من الدافعية والرضا لدى العاملين.

تم، عقب الأبحاث الأولية التى تمت، مراجعة النظرية بالتوسع فى القضايا الأساسية التى تناولتها وإعادة تحديد سلوك القائد، وتضمن عوامل موقفية إضافية فيها.

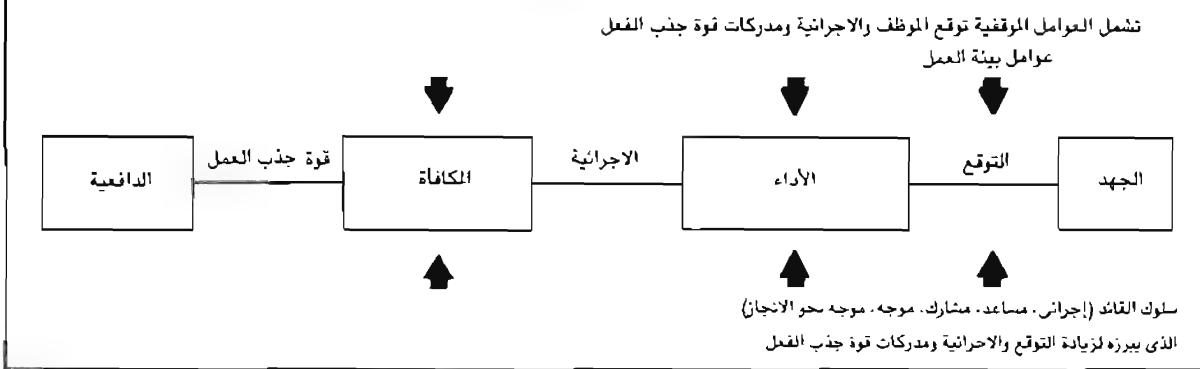
شكل ١١ - ٧ النموذج الموقفى لفيدلر

| الوحدات | | | | | | | | ٨ | ٧ | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ |
|-----------------------------|--|--|--|--|--|--|--|-----------------|-----------|---------------------|--------|---------------------------------|-----------|---------------------------------|--------|
| علاقات القائد والأفراد | | | | | | | | ضعيفة | ضعيفة | ضعيفة | ضعيفة | جيدة | جيدة | جيدة | جيدة |
| طبيعة المهام | | | | | | | | غير محددة | غير محددة | محددة | محددة | غير محددة | غير محددة | محددة | محددة |
| القوة المرتبطة بموقع القائد | | | | | | | | ضعيفة | قوية | ضعيفة | قوية | ضعيفة | قوية | ضعيفة | قوية |
| تلائم الموقف | | | | | | | | غير ملائم | | ملائم على نحو معتدل | | ملائم | | ملائم | |
| وضوح الموقف | | | | | | | | الموقف غير مؤكد | | درجة التأكد متوسطة | | الموقف على درجة عالية من الوضوح | | الموقف على درجة عالية من الوضوح | |
| أسلوب القيادة المفضل | | | | | | | | بالعمل | بالعمل | بالعمل | بالعمل | بالعمل | بالعمل | بالعمل | بالعمل |

Fred E. Fiedler: A theory of Leadership Effectiveness (New York, McGraw-Hill, 1967) p. 167.

ماخوذ عن المصدر

شكل ١١ - ٨ نظرية المسار والهدف (نظرية هاوس)



Ricky Griffin: "Task Design Determinants of Effective Leader Behavior", *Academy of Management Review* (April 1979) p. 221.

ماخوذ عن :

- وبذلك تكونت النظرية المنقحة من جانبين أساسيين: يتناول الجانب الأول دور القائد و يتعلق الثانى بديناميكيات الموقف:
- ١ - إن وظيفة القيادة وظيفة تكميلية، أى أن سلوك القائد مقبول ومرضى للحد الذى يجعل الرؤوسين ينظرون لنظر هذا السلوك على أساس أنه مصدر للرضا فى الوقت الحاضر أو مستقبلاً. لذلك يتوقف تأثير القائد فى دافعية الرؤوسين ورضاهم على مدى قصور بيئة العمل من حيث توافر مصادر الدافعية والدعم الأخرى.
 - ٢ - يتحدد تأثير الدافعية على سلوك القائد بالظروف التى يعمل فيها، وهناك عاملان رئيسيان يؤثران على فعالية سلوك القائد هما: خصائص الرؤوسين، وخصائص بيئة العمل بما فى ذلك المهام وجماعة العمل والعوامل التنظيمية الأخرى. ٣٧

أنماط السلوك القيادي :

- بالرغم من أن الأبحاث التي تمت حول نظرية المسار والهدف قد استفادت من الجانبين المتعلقين بالمبادأة والتنظيم والتعاطف مع الآخرين كنماذج لسلوك القائد، إلا أن الاطار الجديد يشتمل على أربعة جوانب:
- ١ - السلوك الاجرائي: ويشمل تخطيط وتنظيم ومراقبة وتنسيق نشاطات المرؤوسين من قبل القائد. و يماثل ذلك الجانب التقليدي المعروف بالمبادأة والتنظيم من حيث إن القائد يتيح للمرؤوسين فرصة معرفة ما هو متوقع منهم.
 - ٢ - السلوك المساند: ويشمل مراعاة تقديم الدعم لحاجات المرؤوسين وإبداء الاهتمام برضايتهم ومصالحهم وإيجاد جو ودي ومرض.
 - ٣ - سلوك المشاركة: ويتميز بالمشاركة في المعلومات والتركيز على المشورة مع المرؤوسين والاستفادة من افكارهم ومقترحاتهم في الوصول إلى قرارات جماعية.
 - ٤ - السلوك الموجه نحو الانجاز: ويتميز بوضع أهداف تتحدى القدرات وتوقع أن يكون أداء المرؤوسين على مستوى عال والسعى المستمر لتحسين الأداء. عادة ما يطالب القائد بالأداء الجيد إلا أنه في نفس الوقت يبدي ثقته في قدرات مرؤوسيه على أداء العمل بصورة جيدة.^{٢٨}
- تشير العديد من الدراسات التي تمت حول نظرية المسار والهدف إلى أنه من الممكن أن تظهر هذه الأساليب الأربعة من قبل نفس القائد في مواقف مختلفة. وتتعارض هذه النتائج مع مفهوم فيدلر الخاص بأحادية أبعاد سلوك القائد وتشير إلى قدر من المرونة أكثر مما هو موجود في النموذج الموقفي.

السلوك في المنظمات

جون ماكوي، مدير مؤسسة بانك ون

- تقاعد جون. ج. ماكوي (John G. McGov) من وظيفته كمدير تنفيذي لمؤسسة بانك ون. أكبر مؤسسة مصرفية في ولاية أوهايو. في مطلع عام ١٩٨٤م. وقد كان تقاعده مناسباً في ذلك الوقت إذ أنه قد خلف وراءه مؤسسة رابحة وراسخة تعد رائداً في مجال الخدمات المصرفية.
- يرجع نجاح مؤسسة بانك ون إلى الأسلوب القيادي لماكوي والذي يقوم على مبادئ أساسيين: «استخدم اناساً يتميزون بالكفاءة في أحد المجالات وافسح لهم المجال ثم وحد الهيئة الادارية للبنك - الذين يتميزون بالسرعة والبراعة (يسرون الأعمال المصرفية). وبالانجاز (يواصلون العمل حتى النهاية). وبالدقة (يعنون بالتفاصيل بدقة) عن طريق «المواجهة الهادئة». لننظر في الأمثلة التالية.
- ١ استخدام ماكوي أحد مقدمي البرامج الموسيقية ليعمل مديراً للتسويق للبنك. أحدثت الاعلانات التجارية - التي تظهر فيها فيليبس ديبلر (Phillips Diller) تضع بالطو من الغراء في إحدى خزائن الحفظ بالبنك مثلاً - موجة من الاشتعزاز وسط أعضاء مجلس الإدارة، إلا أن ماكوي، الذي يساند مدير التسويق. طلب من أعضاء المجلس أن يحددوا بصراحة ما إذا كانوا يريدون «التسجيل» أو «الارباح».
 - ٢ استمرت الاعلانات التجارية كما هي وفازت - بنظرة - إيجابية بعد ذلك.
 - ٣ ذكر قد امر الموظفين بالبنك أن مقولة ماكوي المعروفة «من الأفضل أن تكون على صواب» قد دفعتهم لاثبات أن شكوكه كانت على غير أساس.
 - ٤ ترك ماكوي بعض أعمال وظائف المديرين غامضة عن قصد لتحفيزهم لأداء أعلى. وقد ذكر لأحد المديرين الجدد أن بعض الواجبات الخاصة بالمسائل الحكومية تؤلف ٥٠٪ من الوظيفة. وأضاف «إذا لم يكن بإمكانك الحصول على الـ ٥٠٪ المتبقية من الوظيفة، فلست بالشخص المناسب عندنا».
 - ٥ أقنع ماكوي مدير إدارة الائتمان بتوظيف «حامل ماجستير إدارة الأعمال المبرزين» للمساعدة في إعادة تنشيط الوحدات ذات الأداء المنخفض. بعد مرور سنتين، تسلم العاملون في إدارة الائتمان أكبر مكافآت مالية حدثت في الشركة. والفكرة واضحة: استخدام أشخاص أكفاء يؤدي إلى النجاح.

Bernard Wysocki; "The Chief's Personality Can Have a Big Impact-For Better or Worse", Wall Street Journal, Sept. 11, 1984, p. 1.

ماخوذ عن:

العوامل الموقفية:

هناك عاملان في نظرية المسار والهدف يعتبران عاملين موقعيين لأنهما يلطفان العلاقة بين أسلوب القائد وسلوك المرؤوسين. وهذان العاملان هما خصائص المرؤوسين وخصائص بيئة العمل. تفترض النظرية أن سلوك القائد سيكون مقبولا لدى المرؤوسين للحد الذي يجعلهم ينظرون إلى هذا السلوك كمصدر مباشر للرضا، أو على أساس أنه ضروري كمصدر للرضا في المستقبل.

وهناك خصائص عديدة للمرؤوسين تحدد هذا المفهوم جزئيا، منها :

١ - القدرة: تتمثل إحدى الخصائص الرئيسية في إدراك المرؤوس لقدراته الذاتية. فكلما كانت القدرة المدركة على إنجاز العمل بصورة فعالة كبيرة، قل احتمال قبول المرؤوس للتوجيه أو السلوك الاجرائي: إذ أن مثل هذا السلوك يعتبر غير ضروري.

٢ - مركز التحكم: وهو مدى اعتقاد العامل أنه يتحكم فيما يحدث له.^{٢٩} ويطلق على الأشخاص الذي يعتقدون أنهم يتحكمون في بيئتهم، ويؤمنون بأن ما يحدث لهم ناتج عن تصرفاتهم، مصطلح الجوانبيين (Internals)، فيما يسمى الأشخاص الذين يعتقدون بأنهم لا يتحكمون فيما يحدث لهم وأن ما يحدث إنما يحدث بسبب الحظ أو القدر. بالمسوغين أو التبريريين (Externals)، وتشير الأبحاث التي تمت حول المسار والهدف إلى أن الجوانبيين يرضون عن القائد المشارك، فيما يقنع التبريريون أكثر بالقائد الذي يتجه نحو إصدار التوجيهات.^{٣٠}

٣ - الحاجات والدوافع: قد تؤثر الحاجات التي تسيطر على المرؤوس في سلوك القائد. فمن الممكن أن يقبل الأفراد دور حاجات الأمن والسلامة - مثلا - الأسلوب الاجرائي للقائد. غير أن العاملين من ذوي الانتماء والتقدير قد يتفاعلون بصورة أكثر إيجابية مع القائد المعاون. إضافة إلى ذلك يحتمل أن تتأثر حاجات الاستقلال والمسئولية لدى الفرد بالقائد المشارك بصورة إيجابية أكثر من تأثيرها بقائد آخر يخطف أسلوبه القيادي عن ذلك الأسلوب.

تتضمن خصائص بيئة العمل ثلاثة عوامل رئيسية هي:

١ - مهام المرؤوسين: تتعلق إحدى أهم خصائص بيئة العمل بطبيعة مهام الفرد. وقد ركز الباحثون، بوجه عام، على ما إذا كانت المهام محددة ومعروفة أو غير واضحة و يكتنف متطلباتها الغموض، وافترضوا بأنه كلما كانت المهام غامضة، زاد احتمال قبول المرؤوس للقائد الموجه أو الاجرائي. أما بالنسبة للمهام المحددة والروتينية، فقد افترضت النظرية أن السلوك الاجرائي غير مناسب؛ لأن التوقعات والمدركات الواضحة قد تم بلوغها من قبل. ومن المحتمل أن يزيد سلوك القائد المعاون أو المشارك من درجة الرضا الخارجي، للعامل الذي يؤدي مهام يمكن أن تشبع حاجاته الذاتية.^{٣١}

يمكننا أيضا أن ننظر إلى تأثير المهام بدمج نظرية المسار والهدف مع ما تقدم حول تصميم الوظائف (انظر الفصل السادس). ويوضح شكل (١١ - ٩) العلاقات بين قوة حاجة التقدم ومدى الوظيفة (التنوع والاستقلالية والمعلومات المرتدة ووحدة الوظيفة)، وأنماط القيادة الفعالة. ويثبت التطابق بين الفرد والوظيفة، إذ عندما تتطابق حاجات التقدم ونطاق الوظيفة (مثل قوة حاجات التقدم واتساع مدى الوظيفة) - كما عرضنا في الفصل السادس - تكون هناك درجة عالية من التطابق. وعندما لا تتطابق هذه العناصر (مثل ضعف حاجات التقدم مع اتساع مدى الوظيفة) تضمحل درجة التطابق كثيرا.

ولتوضيح هذه العلاقات، نأخذ الوضع الأول (أي قوة حاجات التقدم مع نطاق الوظيفة). لنفترض - على سبيل المثال - أن محاسبا شابا قد طلب منه أن يعمل في مشروع معقد يتحدى قدراته لفترة السنة القادمة. وحيث إن الوظيفة تناسب مستوى حاجة التقدم (لدى المحاسب)، فإن أفضل أسلوب قيادي للمشرف (عليه) هو الأسلوب الميسر. وغير الموجه (أي الأسلوب المشارك الموجه نحو الانجاز). وبعبارة أخرى، يتعين على القائد أن يقدم بعض التوجيه، على أن يكون التوافق بين الفرد والوظيفة هو عامل التأثير الرئيسي. أما الموقف الثاني، من جهة أخرى، فقد ينطبق على محاسب شاب آخر، كلف بالعمل في مشروع معقد لفترة عام، إلا أن حاجة التقدم لديه ضعيفة. وفي موقف كهذا، قد يحتاج المشرف أن يمارس قدرا أكبر من الاشراف (أسلوب توجيهي) ليتمكن من مساعدة هذا الشخص طوال فترة المشروع.

شكل ١١ - ٩ النمط القيادي وتأثيرات الأفراد والمهام

| الموقف | قيمة الحاجة للتقدم | نطاق الوظيفة | درجة التناسب بين الفرد والوظيفة | النمط القيادي المقترح لتحقيق الفعالية |
|--------|--------------------|--------------|---------------------------------|---------------------------------------------|
| ١ | كبيرة | كبير | عالية | الأسلوب المشارك والأسلوب الموجه نحو الانجاز |
| ٢ | قليلة | كبير | منخفضة | الأسلوب التوجيهي |
| ٣ | كبيرة | محدود | منخفضة | الأسلوب المساعد |
| ٤ | قليلة | محدود | عالية | الأسلوب التوجيهي والمساعد |

٢ - جماعة العمل: قد تؤثر خصائص جماعات العمل أيضا على مدى قبول أسلوب قائد معين. ومن الطرق المستخدمة في دراسة العلاقة بين الأسلوب القيادي وسلوك جماعة العمل، إطار تطور الجماعة الذي تم عرضه في الفصل الثامن. وبالرغم من احتمال تلاؤم أسلوب قيادي معين في مرحلة معينة (مثل السلوك الاجرائي في مرحلة التوجه)، إلا أن ذلك لا يعنى أن يهمل القائد أيا من عناصر أسلوبه القيادي الأخرى، لناخذ على سبيل المثال جماعة من الصيارفة في أحد البنوك، بلغت مرحلة حل المشكلات الداخلية في مراحل تطورها. وهنا لا يلزم أن يركز الأسلوب القيادي لمدير الفرع على معالجة الصراع فقط عن طريق استخدام الأسلوب المشارك، بل وعلى توضيح العلاقات والتوقعات من خلال أسلوب إجرائي للقيادة.

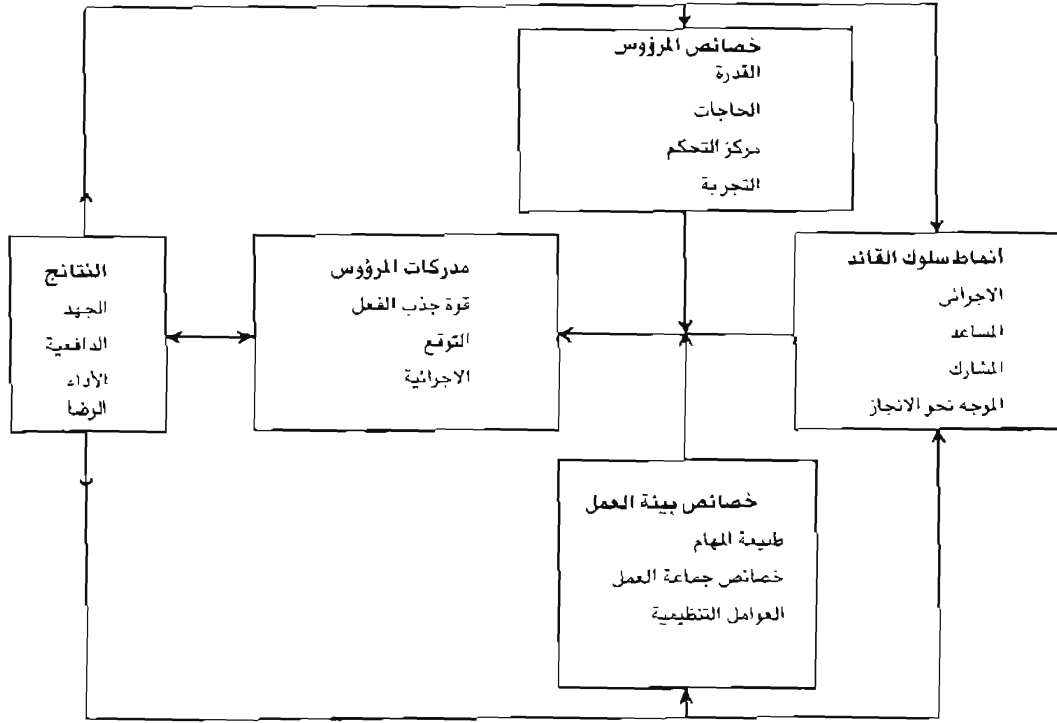
٣ - العوامل التنظيمية: يتعلق العامل الأخير من عوامل بيئة العمل بمسائل مثل مدى تحكم الأنظمة والاجراءات والسياسات في أعمال الموظفين، والمواقف الصعبة، أو ظروف الضغط النفسى والمواقف ذات الدرجة العالية من الغموض. فبالنسبة مثلا لأعمال تخريم الكروت في إدارة لمعالجة البيانات، حيث يتميز العمل بالوضوح بسبب استخدام الماكينات واتباع مواصفات محددة ولوائح ومعايير مقررة، يؤول السلوك الاجرائي إلى توضيح التوقعات، بل قد يؤدي إلى شعور بعدم الرضا لدى الرؤوسين. وكذلك في جناح للجراحة في أحد المستشفيات، حيث تؤدي الأعمال على عجل وتحت ضغوط شديدة، قد يكون السلوك الاجرائي ضروريا لانجاز العمل (أي إنقاذ حياة مصاب)، إلا أن السلوك المساعد سيؤدي إلى توفير الدعم الاجتماعى والرضا بالعلاقات بين الأفراد، وأخيرا، نجد في بيئة عمل يكتنفها الكثير من الغموض، مثل إدارة مركز المراقبة لاحدى رحلات الفضاء أن أسلوب المشرف على الرحلة يتجه في بداية الأمر نحو مشاركة الرؤوسين، بل كى يتوصل إلى الحلول الممكنة للمشكلات المتعلقة بالرحلة، إلا أن المدير سيتحول إلى الأسلوب الاجرائي عندما يتم اتخاذ القرار النهائي.

ويعرض شكل (١١ - ١٠) نظرية المسار والهدف لفعالية القيادة في اختصار. ويشير الرسم إلى أن سلوك القائد الذى يتأثر بخصائص الرؤوسين وبيئة العمل، يؤثر في درجة إدراك قوة جذب الفعل والتوقعات التى يمكن أن تفضى إلى درجة عالية من الدافعية والرضا والأداء.

الابحاث التى تمت حول نظرية المسار والهدف :

بالرغم من أن نظرية المسار والهدف تمثل تطورا حديثا لموضوع القيادة، إلا أن هناك أعدادا متزايدة من أعمال البحث التى تمت حولها. وقد تميزت النتائج التى وردت عن الأسلوب الاجرائي والمساعد والمشارك للقيادة والأسلوب القيادي الموجه نحو الانجاز بأنها مشجعة. وقد ركزت أغلب هذه الأبحاث على العلاقة بين الأسلوب الاجرائي والمساعد وسلوك الرؤوس في مهام مختلفة ومتنوعة حيث تتجه نتائجها إلى تأييد الإطار الذى تقوم عليه النظرية: وهو أن السلوك الاجرائي للقائد أكثر فاعلية من الأسلوب المساعد بالنسبة للرؤوسين الذين يؤدون مهام غير محددة، فيما يؤدي السلوك المساعد للقائد إلى درجة عالية من الرضا بين العاملين عندما تكون المهام التى يؤديها الرؤوسون محددة وروتينية.

شكل ١١ - ١٠ ملخص لنظرية المسار والهدف للقيادة



كان من المتوقع أن تبرز بعض مواطن الضعف في نظرية المسار والهدف. وتمثل أهم مواطن الضعف في عدم الاقتناع بالطرق المتبعة في قياس الأسلوب القيادي (أى الاستبيانات أو الملاحظة أو المقابلات الشخصية)، وتعارض تنبؤات النظرية بأداء الأفراد، والتعقيد المتزايد للنظرية، والمشكلات المرتبطة بإجراء اختبار متكامل لها.

لم تقدم النظرية كحل نهائى لمسألة فعالية القيادة حيث إن هذه الظاهرة الادارية العامة معقدة إلى درجة لا يتوقع معها التوصل إلى نظرية عالمية عامة للقيادة في السنوات القادمة. إن لم يكن غير ممكن على الإطلاق. وعلى كل، فقد قدمت نظرية المسار والهدف إسهاما ملموسا للنظريات الموقفية؛ لأنها حددت الأساليب القيادية، والعوامل الموقفية الرئيسية، وأوضحت العلاقة بين هذه المتغيرات في وضع تنظيمى معقد.

وتمثل الدلالة الهامة لكل من نموذج فيدلر الموقفى، ونظرية هاوس - المسار والهدف - في أن العلاقة بين القائد ومرؤوسيه لا تقوم من فراغ. وهناك العديد من العوامل الموقفية التى يلزم أخذها في الاعتبار قبل التنبؤ بفعالية القائد، كما يلزم تغيير أسلوب القائد مع تغير المواقف. و يعرض جدول (١١ - ١١) ملخصا لهاتين النظريتين.

قضايا معاصرة حول القيادة:

أحرزت دراسة القيادة في المنظمات تقدما ملحوظا خلال فترة الأربعين سنة الماضية. و يمكن أن يعزى هذا التقدم جزئيا إلى تطور الأطر النظرية واستخدام طرق للبحث تتميز بحسن التصميم. وكما عرضنا في الفصل الثانى، فإن التكامل بين النظرية والبحث والتطبيق ضرورى ولازم لأحراز تقدم ملموس في مجال السلوك التنظيمى.

شكل ١١ - ١١ عرض موجز للنظريات الموقفية

| النظرية | نمط الأسلوب القيادي | العوامل الموقفية | مركز الاهتمام الرئيسي | نتائج البحث |
|---------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| النموذج الموقفى | موجه نحو المهام موجه نحو العاملين | – علاقات الرئيس والمرؤوس – طبيعة المهام – مصادر القوة | – تناسب الموقف مع القائد (العلاقة بين أسلوب القائد والعوامل الموقفية) | نتائج مؤيدة وأخرى غير مؤيدة. تشمل المشكلات الرئيسية : طريقة قياس الأسلوب القيادي، والأسلوب القيادي ذا البعد الواحد، والتفاعل بين أسلوب القيادة والعوامل الموقفية، وثبات العوامل والأسلوب القيادي على مر الزمن |
| نظرية المسار والهدف | إجرائى مساعد مشارك موجه نحو الانجاز | خصائص الفرد : – القدرة – مركز التحكم – الحاجات والدوافع خصائص بيئة العمل – طبيعة المهام – عناصر جماعة العمل – العوامل التنظيمية | تشمل وظيفة القيادة التكامل وأثره الدوافع. يجب أن يظهر القائد السلوك الذى يركز على توضيح التوقعات وقوى جذب الفعل | نتائج محددة ولكنها مشجعة بوجه عام خاصة عندما يتم دراسة التفاعل مع نوعية المهام تشمل المشكلات الرئيسية قياس المتغيرات والتعميد وعدم إمكانية التنبؤ بالأداء |

وكما هو الحال مع أغلب المجالات العلمية، فإن هناك عددا من القضايا المعاصرة التى بدأت تأخذ من اهتمام العلماء السلوكيين والمديرين الممارسين، سنتناول أربعا منها بالنقاش فى هذا الجزء الأخير من هذا الفصل وهى: السلوك التحفيزى للقائد، وعملية التأثير ذات الاتجاهين، ونظرية النسبة أو العزوة، وبدائل القيادة.

السلوك التحفيزى للقائد :

أشرنا فى شكل (١١ - ١) إلى أن تصرفات القائد ترتبط بوجه عام، بتخصيص المسؤوليات والتنفيذ والتقويم والمكافأة. وقد تلاحظ أن النظريات السلوكية والموقفية قد ركزت على الأعمال الثلاثة الأولى فقط إلا أنه، ومن المدهش حقا، أن دراسة الجوانب المتعلقة بالتحفيز أو المكافأة لم تحظ بالاهتمام إلا مؤخرا.

انطلق إطار دراسة أثر الثواب والعقاب من مفاهيم السلطة والتحفيز، إذ تركز كل من نظرية التوقع وأسلوب التكيف الإجرائى للدافعية، بوجه خاص، على أهمية المكافآت على أساس سلوك الموظف، وأثر هذه المكافآت على اتجاهاته التى تظهر فيما بعد، وأدائه اللاحق، وتزيد المكافآت الإيجابية التى تتوقف على أداء الفرد، مثل علاوات الجدارة والتقدير والترقية، من مستوى الدافعية والأداء، فيما يقضى تطبيق العقاب، مثل لفت النظر من قبل الرئيس المباشر، على السلوك غير المرغوب فيه من قبل الفرد. وبذلك تكون النتيجة المتوقعة هى أن يتصرف الفرد بطريقة مقبولة لدى المنظمة.

ما زالت الدراسات التي تناولت أثر السلوك التحفيزي للقائد حتى الآن شحيحة، ومع ذلك تشير النتائج التي وردت إلى أن العلاقة بين السلوك التحفيزي الإيجابي للقائد ومستوى رضا وأداء المرؤوس أقوى بكثير من تلك التي تتضمن عناصر النمط القيادي للرئيس^{٢٢}، ويشير ذلك إلى أنه بالرغم مما لأسلوب المدير من أثر على سلوك المرؤوس، إلا أنه من المحتمل أن يكون لاستخدام المكافآت الإيجابية الأثر الأكبر على سلوك المرؤوس. وليس ذلك بمستغرب إذا ما نظرنا للقائد من الناحية الوظيفية، أو من منظور إنجاز المهام، حيث يركز أسلوب القائد، بوجه عام، على عملية إنجاز المهام، فيما يركز سلوكه التحفيزي على نهاية عملية الانجاز أو على مدى ما تم إنجازه من المهام بالفعل. فقد يتأثر أداء ومستوى الرضا لمجموعة من المهندسين تقوم ببناء مركز تجارى جديد، بالنمط القيادي لمدير المشروع الذي يهتم بأداء المهام أو بالعاملين أثناء مرحلة الانشاء. على أنه من الممكن أن يكون الأثر الذي تحدثه المكافآت اللاحقة من المدير (مثل الزيادة في الراتب أو العلاوات الإضافية أو الاطراء) على نشاط وسلوك العاملين أكبر وأكثر رسوخا.

سلوك القائد : هل هو سبب أم نتيجة لسلوك المرؤوس ؟

كانت أغلب أعمال البحث التي تناولت موضوع القيادة دراسات «ساكنة»، إذ أوضحت النتائج التي جمعت في فترة محددة واحدة، بوجه عام، أن جانبا من سلوك القائد يرتبط بمستوى الرضا لدى المرؤوس أو دافعيته أو أدائه. تكمن المشكلة الرئيسية لهذه المنهجية في أنه لا يمكن بحث العلاقة السببية، أي عندما يوصف النمط القيادي المشارك للرئيس بأنه يرتبط بمستوى أداء مرؤوسه، يبرز سؤالان هامان يصعب الاجابة عليهما، وهما: هل يؤدي أسلوب القيادة المشارك إلى أداء المرؤوس؟ وهل يؤدي أداء المرؤوس إلى إيجاد النمط المشارك للقيادة؟ وبعبارة أخرى، قد يعتقد المدير الآتي: «إذا ما أتحت قدرا أكبر من المشاركة لمرؤوسى ووفرت لهم قدرا أكبر من حرية التصرف والاستقلالية في أداء عملهم، فسيكون مستوى أدائهم أعلى مما كان». ومن جهة أخرى يكون الوضع على النحو التالي: «بما أن مرؤوسى قد أدوا العمل بمثل هذا المستوى من الأداء، فساؤفر لهم قدرا أكبر من الحرية والاستقلال عن طريق المشاركة». ولتحديد أى المتغيرات يأتى أولا، فاننا بحاجة إلى دراسة طولية المدى. يستفاد من الدراسات المحدودة التي تناولت العلاقة السببية بين سلوك القائد ورضا وأداء العاملين أن هناك عملية للتأثير ذات اتجاهين: أنماط سلوكية معينة للقائد يمكن أن تؤثر على الأنماط السلوكية للمرؤوسين، فيما يمكن أن تؤدي نشاطات معينة للمرؤوس (مثل الأداء المنخفض) إلى تغيير في سلوك القائد.

وتشير النتائج التي ظهرت حتى الآن إلى ما يلى:

- ١ - يمكن أن يؤدي اهتمام القائد بالعاملين والسلوك التحفيزي الإيجابي للقائد (أى التدعيم الإيجابي) إلى الرضا الوظيفي لدى الموظف. فاهتمام القائد المتعاطف بالعاملين، على سبيل المثال، يؤدي إلى مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى المرؤوس.
 - ٢ - يؤدي الاهتمام الزائد بالعمل من جانب القائد إلى مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى الموظف.
 - ٣ - يدفع المستوى المنخفض لأداء المرؤوسين القادة إلى توجيه اهتمامهم نحو العمل، ولا تجاههم نحو استخدام الأسلوب التأديبي (أى العقاب).
 - ٤ - يؤدي الاتجاد نحو استخدام سلوك التحفيز الإيجابي للقائد إلى تحسين مستوى أداء المرؤوس. ولعله من المذهل أن الدراسات لم تكشف دليلا مباشرا على أن تركيز اهتمام الرئيس على العمل أو الاهتمام بالعاملين يؤدي إلى رفع مستوى أداء المرؤوس أو خفضه. و يؤكد ذلك من جديد أهمية المكافآت كعامل تأثير في تحديد سلوك الموظف (انظر الفصل الخامس)^{٢٣}.
- أكدت هذه النتائج، وغيرها على أهمية معرفة المدير لتشخيص العوامل المختلفة المتعلقة بموقع القيادة، حيث تتوقف فعالية الأسلوب القيادي للمدير، إلى حد كبير، على مدى الدقة التي يمكن أن يقوم بها الموقف و يتكيف معه. وستظل أعمال البحث التي تتناول العلاقات السببية مع أسلوب القيادة مثار اهتمام المديرين والعلماء السلوكيين، وسنستخدمها فيما يلى لتوضيح ديناميكية القيادة في المنظمات.

نظرية النسبة (العزو) في القيادة :

لنأخذ حالة ديك جنكنز (Dick Jenkins)، الفنسى الذى التحق بقسم الأمراض فى أحد المستشفيات الحضرية الكبرى لفترة الأشهر الستة الماضية، وكان أداؤه خلال تلك الفترة، بكل المعايير، أقل من المستوى المطلوب. وقد أشار مشرف الوحدة التى يعمل بها ديك إلى أن السبب فى انخفاض أدائه يرجع إلى بعض المشكلات التى تتعلق بالمعدات. ويعزو المشرف على المختبر هذا المستوى من الأداء إلى حجم العمل الكبير الذى يقوم به ديك، فيما وصف رئيس القسم ديك بالكسل والبطء فى العمل.

من الواضح أن كلا من رئيس الوحدة ومدير المختبر ورئيس القسم قد استنتج سببا مختلفا لنفس الموضوع، وهو موضوع انخفاض مستوى الأداء. وتتمثل الدلالة الهامة لهذا المثال فى أن كلا من هؤلاء المسؤولين الثلاثة سببوا استجابته (أى مسلكه) على أساس هذه الاستنتاجات، مما ينتج عنه تباين فى أسلوب معالجة الموقف. فقد يوصى رئيس الوحدة بتحسين عملية صيانة المعدات، ومدير المختبر بزيادة عدد العاملين، فيما يوصى رئيس القسم بالتوبيخ أو بالفصل. ويرتبط هذا المثال بمجال جديد للدراسة سُمى بنظرية النسبة أو العزو.^{٢١}

وقد المحنأ فى القسم الأخير حول السببية فى القيادة، أن هناك بعض الأنماط السلوكية للمرؤوس (مثل المستوى المنخفض للأداء) التى قد تدفع الرئيس إلى التصرف بطريقة معينة (مثل الاهتمام أكثر بالعمل)، أو بصورة أخرى مبسطة، سلوك المرؤوس — سلوك الرئيس. أما فى نظرية النسبة، فإن الرئيس لا يتصرف على أساس ملاحظته للطريقة التى يتصرف بها المرؤوس، ولكنه يقوم بتفسير ذلك السلوك على أساس مجموعة من الخواص السببية للكيفية التى حدث بها ذلك التصرف.

وعلى ذلك تتم العملية على هذا النحو: (سلوك المرؤوس — مجموعة خواص — سلوك القائد). وبمعنى آخر، يحاول الرئيس معرفة الأسباب التى دعت المرؤوس ليتصرف بتلك الطريقة، ومن ثم يختار السلوك أو التصرف المناسب.

و يعرض شكل (١١ - ١٢) نموذجا مبسطا لنظام النسبة أو العزو حيث يبدأ النموذج بمجموعتين من الملاحظات: تتعلق الأولى بملاحظة سلوك المرؤوس. فقد يلاحظ المرء، فى المثال السابق، أن معدل إنتاجية جنكنز فى عينات الدم التى تم تحليلها منخفض، وأن نوعية التحليل رديئة.

ثانيا، سيلاحظ المراقب أن هناك عوامل مختلفة يمكن أن تؤثر فى مستوى أداء ديك، مثل: نوعية المعدات وحجم العمل والمتطلبات الوظيفية للعمل.

يتم تفسير هاتين الملاحظتين باستخدام إشارات المراقبة (Observation Cues) — الجزء الثانى من النموذج^{٢٢}.

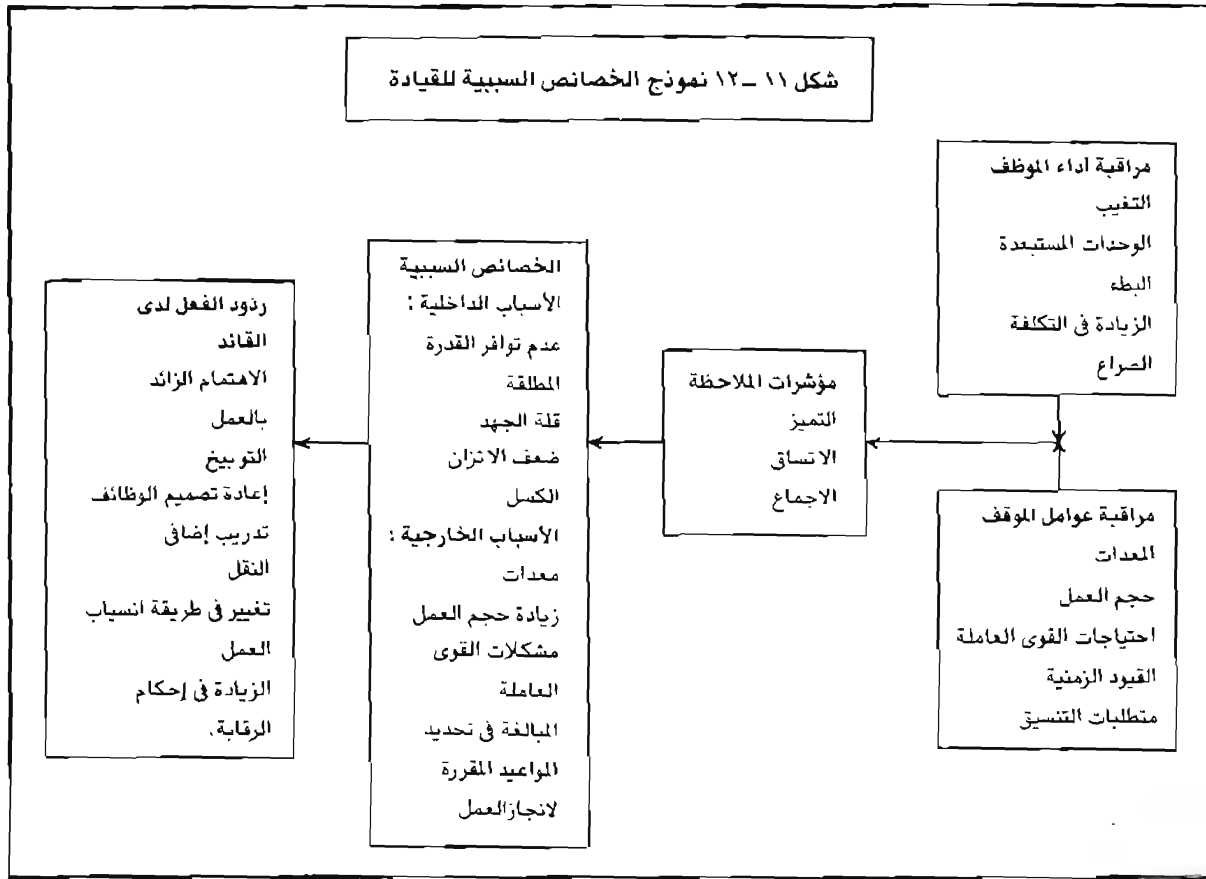
و يبدو أن هناك ثلاث إشارات أكثر أهمية من غيرها، وهى :

١ - التمييز: وهو درجة تباين استجابة الفرد للمهام المختلفة. هل يعمل ديك جنكنز فى تحليل الأنسجة والتحليلات المجهرية بنفس المستوى المنخفض الذى يعمل به فى تحليلات عينات الدم؟ إذا كان أداؤه ضعيفا فى مجال تحليل الدم فقط فسلوكه مميز.

٢ - الاتساق أو الانتظام: وهو مدى اختلاف مستوى أداء الفرد فى عمل ما بمرور الزمن. هل كان ديك يقوم بتحليل الدم بطريقة رديئة دائما؟ إذا كان مستوى أدائه أقل من مرض دائما، فأداؤه متسق.

٣ - الاجتماع: وهو استجابة الآخرين لنفس المهمة بنفس الطريقة. هل ديك هو الشخص الوحيد الذى يتميز أداؤه لهذه الوظيفة بالسوء، أم أن فنىي المختبر الآخرين يعانون من نفس المشكلات؟ إذا كان الفنيون الآخرون قد واجهوا مشكلة فى القيام بعمليات تحليل الدم، فإن هناك درجة معينة من الاجتماع (حول وجود صعوبة فى هذا العمل).

لا بد أن توفر إشارات المراقبة هذه للمراقب إمكانية فهم المثيرات المختلفة. فهى تمثل إضافات أساسية للخصائص المسببة للسلوك التى يعتقدها الشخص. وكما يوضح الشكل فالخصائص المسببة للسلوك داخلية وخارجية. فالأسباب الداخلية هى تلك العوامل الكامنة داخل الشخص الذى تتم مراقبته. لذلك، فمن الممكن أن يعزى الأداء المنخفض، فى حالة ديك، إلى عوامل مثل: انخفاض مستوى الدافعية، أو عدم توافر القدرة، أو ضعف التزامه تجاه المنظمة أو مجرد الكسل. أما الأسباب الخارجية فتتعلق بعوامل تتجاوز الشخص موضوع الملاحظة مثل: المعدات غير الصالحة أو الرديئة، وزيادة حجم العمل لأكثر من المعدل العادى، ونقص عدد العاملين، والمبالغة فى تحديد المواعيد المقررة لانجاز العمل.



ماخوذ عن : T.R. Mitchell and R.E. Wood; "An Empirical Test of Attributional Model of Leaders': Responses to Poor Performance", Academy of Management Proceedings (1979) pp 94-98.

أخيراً، قد تؤدي خواص السببية إلى السلوك الفعلي للقائد. فقد يتجه رئيس الوحدة والمشرّف على المختبر نحو تحسين الوضع كله (مثل: استخدام معدات متطورة ومزيد من الفنيين... الخ)، بينما يتجه مدير الإدارة إلى التركيز على مداخل موجهة نحو الرؤوس (تدريب إضافي أو إحكام الرقابة أو التوبيخ أو النقل أو حتى الفصل من الخدمة).

بالرغم من أن هذا المجال لم يحظ باهتمام الباحثين السلوكيين إلا مؤخراً، إلا أن النتائج التي تم التوصل إليها حتى الآن تشير إلى إمكانية قيام الخصائص السببية بدور أساسي في تحديد أنماط القائد السلوكية التي تم اختيارها^{٣٨}. كما أن هناك العديد من المسائل التي تستلزم الدراسة المتكاملة بما في ذلك دقة الملاحظات، وتوضيح العوامل الداخلية والخارجية والمصادر المختلفة للمعلومات. أما بالنسبة للمديرين، فإن المطلب الأساسي هو التفكير بوضوح في عملية التأثير، خاصة في تلك العوامل التي قد تدفعهم للتصرف بطريقة معينة في مقابل طريقة أخرى. وفي هذا تأكيد آخر على أهمية التشخيص السليم.

بدائل القيادة :

لقد افترضنا، في أغلب ما عرضناه حول القيادة، أن التفاعل بين الرئيس والرؤوس يتم في إطار علاقة رسمية. ويعني ذلك، ضمناً - أن الرؤوس يعتمدون على الرئيس للتوجيه والدعم والتأثير والمكافآت.

على أن هناك حالات كثيرة تتوافر فيها بدائل للقيادة تخفف من درجة اعتماد المرؤوس على الرئيس^{٣٧}. تشمل ما يلي :

١ - التجربة والخبرة العملية :

كثيرا ما نجد شخصا عمل في وظيفة معينة لفترة طويلة من الزمن بحيث أصبح يعرف متطلباتها أكثر من أى شخص آخر بما في ذلك رئيسه المباشر. ففى كثير من مصانع المنتجات الكيماوية القديمة - على سبيل المثال - عمال ظلوا يؤدون وظائف معينة لفترة خمسة عشر عاما أو تزيد على الرغم من حدوث تغييرات متكررة فى المشرفين ومهندسى المصنع ومديره خلال هذه الفترة. فقد يتلقى هؤلاء العمال معلومات من المشرفين حول الكمية المراد إنتاجها فى يوم معين إلا أن الطريقة التى يؤدى بها هؤلاء عملهم بالفعل تتوقف عليهم هم، وبذلك تكون درجة الاعتماد على الرئيس أو المشرف محدودة جدا.

٢ - التعليم والتدريب المتخصص وأخلاقيات المهنة :

اكتسب الكثير من المهنيين - مثل الممرضات والمهندسين والعلميين - المعرفة بمتطلبات وظائفهم من خلال التدريب السابق للخدمة والتعليم. ومن المحتمل أن يعتمد هؤلاء المتخصصون على القواعد المهنية فى أداء أعمالهم المختلفة أكثر من اعتمادهم على التوجيهات التى تصدر من القائد.

٣ - زملاء العمل والنظراء :

يتمثل البديل للقيادة فى التأثير الذى يمكن أن يحدثه زملاء العمل والنظراء على الفرد العامل. فمثلا، قد يكون لبعض العوامل، مثل المعايير التى تضعها الجماعة، أو القادة غير الرسميين، أو المديرين الآخرين الذين قد يرغب الفرد فى تقليد هم، أثر كبير فى سلوكه.

٤ - الانظمة والسياسات والإجراءات :

قد يكون العمل الذى يقوم به الفرد منظما ومحددا بوضوح بحيث تعتبر القيادة غير ضرورية، وهذا ما يمكن أن يحدث فى كل المستويات بالمنظمة. كما يمكن أن يكون للقواعد المكتوبة، أو الوصف الوظيفى، أو المتطلبات التى ينص عليها عقد العمل الأثر الكبير فى كيفية أداء الفرد لعمله.

٥ - الرضا الوظيفى :

وأخيرا، من الممكن أن يستمد الموظف من أدائه لعمله قدرا من الرضا بحيث تصبح محاولات التأثير من قبل القائد غير ضرورية. ويظهر ذلك بوضوح عند النظر فى أساليب القيادة التى تتضمن سلوكا يتجه نحو الاهتمام بالعاملين أو مساعدتهم أو مشاركتهم. ويقل الاعتماد على القائد بمقدار الرضا الذى يوفره العمل للفرد، على أن ذلك لا يعنى ألا يكون القائد معاونا أو مشاركا فى مواقف مثل هذه، بل يوحى ذلك بأن كل المطلوب هو قدر متوسط من التركيز على مثل هذا السلوك.

يعرض جدول (١١ - ١٣) التأثيرات المحتملة لهذه البدائل على أنماط السلوك القيادية المعتادة الموجهة نحو المهام والعاملين، وتوحى هذه البدائل والتأثيرات بأن العاملين قد يتأثرون بعوامل أخرى بخلاف سلوك القائد. فالرؤساء جزء هام من الحياة التنظيمية إلا أنه يتعين على المديرين، فى كل أنواع المنظمات، أن يتذكروا أن المرؤوسين لا يتجهون نحو تحقيق الهدف عن طريق سلوك الرئيس وحده.

نموذج متكامل للقيادة :

يجب أن يكون واضحا، من خلال استعراض مادة هذا الفصل، أن القيادة ليست عملية بالغة التعقيد فحسب، بل وأنه لا يوجد مدخل واحد متفق عليه لدراسة وممارسة القيادة فى المنظمات أيضا. ولعله من الصعب - إن لم يكن مستحيلا - أن يلم المدير بكل العوامل التى تحيط به ومن ثم يختار النمط الأكثر فاعلية.

لقد كشفت دراسة القيادة أن هناك عوامل معينة ضرورية لتحقيق مستويات مرضية من الأداء. ويوجز النموذج المتكامل المعروف بشكل (١١ - ١٤) العوامل التالية :

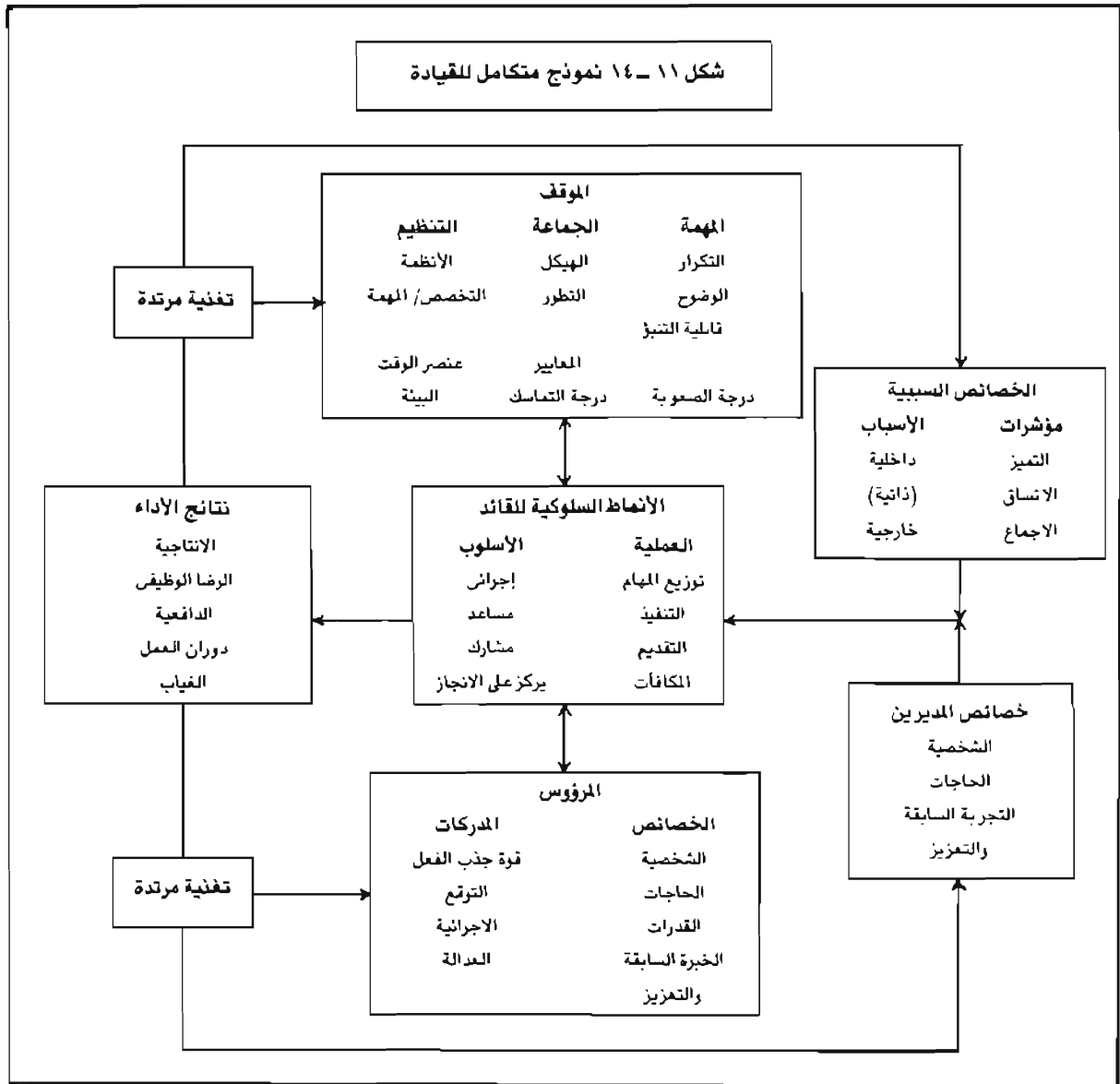
- ١ - الحثثيات : يبنى النموذج على عاملين اثنين :
خصائص المديرين : وتشمل خصائص الشخصية والحاجات والتجارب السابقة والتعزيز (أى التعلم).
الخصائص السببية : وتتناول مؤشرات الملاحظة (أى الاجماع والاتساق والتميز) وما إذا كان سلوك المرؤوس يرجع إلى عوامل داخلية أو خارجية.
- ٢ - الأنماط السلوكية للقائد : وتشمل العوامل العامة للنظام، والخاصة بتخصيص المهام والتنفيذ والتقويم والمكافآت (أى التعزيز)، والأساليب القيادية : الاجرائى والمساعد والمشارك والموجه نحو الانجاز.
- ٣ - المرؤوس : يتوقف تأثير المرؤوس على بيئة القيادة على الخصائص الفردية للمرؤوس والتي تشمل: الشخصية، والقدرة، والحاجات، والدوافع، والتجربة السابقة، والتعزيز، إلى جانب مدركاته للتوقعات الاجرائية، وقوة جذب الفعل والعدالة.

شكل ١١ - ١٣ بدائل للقيادة

| تناقص الحاجة إلى | | البديل للقيادة |
|--------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------|
| الاهتمام بالعاملين | الاهتمام بالعمل | |
| | | الفرد |
| | x | ١/ التجربة / الخبرة / التدريب |
| x | x | ٢/ التعليم المتخصص |
| | x | ٣/ الثقة بالنفس |
| | | عناصر العمل والجماعة |
| x | | ١/ العمل الذى يوفر الرضا ذاتيا |
| | x | ٢/ المهام الروتينية |
| | x | ٣/ التغذية المرتدة الذاتية بدلا من التغذية المرتدة من المشرف |
| | x | ٤/ المعايير المقررة للجماعة |
| x | x | ٥/ درجة عالية من تماسك الجماعة |
| | | العوامل التنظيمية |
| | x | ١/ اللوائح والسياسات الرسمية |
| | x | ٢/ أعداد كبيرة من الموظفين المساندين. |
| x | x | ٣/ ضعف سلطة الثواب والعقاب. |
| x | x | ٤/ البعد المكائى بين الرئيس والمرؤوس |

S. Kerr and J. M. Jermier, "Substitutes For Leadership: Their Meaning and Measurement", *Organizational Behavior and Human Performance*, December, 1978, p.378.

ماخوذ عن :



- ٤ - **الموقف** : هناك ثلاثة عوامل رئيسية يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تقويم تأثير الموقف :
- أ - طبيعة المهام :، مع التركيز بوجه خاص على عوامل مثل التكرارية والوضوح وإمكانية التنبؤ بها ومدى صعوبتها.
 - ب - طبيعة الجماعة، وخاصة المرحلة التي وصلتها الجماعة من حيث تطورها وتركيباتها ومعاييرها ودرجة تماسكها.
 - ج - العوامل التنظيمية، وتشمل التركيز على الأنظمة والإجراءات والمعرفة المهنية والغموض في بيئة العمل والأوقات المقررة للإنجاز.
 - د - مصادر التأثير الأخرى - بخلاف القائد، وهي المصادر التي تقلل من درجة اعتماد المرؤوس على الرئيس.
- ٥ - **النتائج** : تتمثل نتيجة عملية القيادة فيما يتمخض عن التفاعل بين الرئيس ومرؤوسيه. وتشمل المعايير التي يتم بموجبها تقويم تلك النتائج الانتاجية، وما تم إنجازه من مهام، والرضا والدافعية ودوران العمل والتغيب عن العمل.

٦ - التغذية المرتدة : و يتعلق العامل الأخير بالمسائل الديناميمية للقيادة . فسلوك القائد يؤدي إلى نتائج معينة، إلا أن هذه النتائج قد تغير السلوك وتؤثر على العوامل الموقفية الأخرى .

يسمى النموذج المتكامل إلى توليف بعض أهم المعلومات والمعارف المتعلقة بالقيادة في بوتقة واحدة . فهو لا يتضمن كل المتغيرات ، ولكنه يحدد المهم منها و يبينها . ولعل أهم المسائل الواردة فيه بالنسبة للمديرين تتمثل في الحاجة إلى تطوير القدرة على تشخيص وتقويم العوامل العديدة التي تؤثر في عملية القيادة، حيث لا يمكن للمدير تغيير أسلوبه بحيث يتحقق الحد الأقصى من الفعالية إلا بتوافر هذه القدرة .

موجز للمدير :

١ - القيادة محاولة للتأثير بين الأشخاص تتضمن استخدام السلطة والقوة . وتشير القوة الشرعية والتحفيزية والقسرية إلى التأثير الذي يستمدده الشخص تنظيمياً من منصبه ، فيما يقوم تأثير القوة التخصصية والمرجعية على الخصائص الفردية . وعند تحليل عملية التأثير يجب أن تتم المقارنة بين الخصائص والموارد المتاحة ودور اتخاذ القرار المرتبط بالشخص الذي يمارس التأثير مع خصائص وحاجات الشخص المستهدف (بالتأثير) ودوره في اتخاذ القرارات .

٢ - تمت مناقشة ثلاثة مداخل رئيسية بتطور البحث في مجال القيادة ، وهي نظرية السمات والنظرية السلوكية والموقفية . لقد تطور البحث في مجال القيادة من دراسة الخصائص الفردية للقائد إلى البحث في تأثيرات الطريقة التي يتصرف بها القائد ، وأخيراً إلى النظر في أثر العوامل الموقفية في البيئة التي تمارس فيها القيادة .

٣ - حاولت نظرية السمات تحديد مجموعة من الخصائص للتمييز بين القادة الناجحين وغير الناجحين . وقد تضمن البحث في هذه السمات النظر في بعض العوامل ، مثل : الخصائص الجسدية ، والخلفية الاجتماعية ، ودرجة الذكاء ، والشخصية . واتضح أن نتائج البحث جاءت متعارضة في العينات المختلفة من حيث فعالية القيادة ، إلا أنها تدل على وجود مؤشرات إيجابية بالنسبة لظهور القائد .

٤ - دفع عدم الاقتناع بنظرية السمات ، الباحثين إلى بحث السلوك الفعلي للقادة في مواقف مختلفة . وقد تمخض عن هذه الدراسات الكثير من الخلط والتداخل فيما يتعلق بتعريف وقياس سلوك القائد . ومع ذلك فقد تبين أن هناك أسلوبين رئيسيين للقيادة تضمنتها أغلب المداخل السلوكية للقيادة ، وهما : الاهتمام بالعمل والاهتمام بالعاملين .

٥ - لم تتوصل الكثير من الدراسات التي تناولت آثار أسلوب القيادة في دراسات جامعة ولاية أوهايو (التنظيم والتعاطف) ، ودراسات جامعة ميتشجان (الاهتمام بالعمل والاهتمام بالعامل) ، إلى نتائج حاسمة ، حيث أشارت الشواهد إلى فعالية الأسلوب الذي يركز على العمل في بعض الحالات ، وإلى نجاح الأسلوب الذي يهتم بالعاملين في بعض حالات أخرى ، بينما يبقى الأسلوب الذي يهتم بالجانبين معاً على درجة عالية من الفعالية فيما يتعلق بمستوى الرضا والأداء لدى الموظف في ظروف أخرى .

٦ - تشير كل من نظريتي السمات والنظرية السلوكية إلى ضرورة أخذ العوامل الموقفية في الحسبان عند تحليل بيئة القيادة . وتشمل تلك العوامل الموقفية جوانب ، مثل : خصائص الرئيس والرؤوس ، وطبيعة المهام ، ومرحلة تطور جماعة العمل ، وهيكل الجماعة ، والعوامل التنظيمية الأخرى . وتعتمد فعالية المدير ، كقائد ، على قدرته على تشخيص الموقف ثم تحديد الأسلوب القيادي المناسب أو إجراء تغيير في الموقف .

٧ - يتميز النموذج الموقفى لفيدلر بأنه أول مدخل للقيادة تدخل في إطاره العوامل الموقفية . و يقضى طرحه الأساسى بأن فعالية جماعات العمل تعتمد على التفاعل بين أسلوب القيادة وتلائم الموقف بالنسبة للقائد . ويتم تحديد درجة تلاؤم الموقف عن طريق تحليل العلاقات بين القائد وأعضاء الجماعة الآخرين وهيكل المهام والسلطة المرتبطة بموقع القائد .

- تركز النقد الموجه للنموذج الموقفى فى مدى صحته والاساس النظرى الذى يقوم عليه ومنهجيته . اما بالنسبة للمديرين (الممارسين للادارة) فالنموذج مفيد إلى حد بعيد فى تحديد بعض العوامل الموقفية الهامة والتي يتعين أخذها فى الاعتبار، وكنموذج تحليلى أو تنبئى يتفاعل القائد فيه مع العوامل الموقفية لينتج عن ذلك فعالية جماعة العمل.
- ٨ - ثانياً المدخل الموقفية للقيادة نظرية المسار والهدف لهاوس ، التي تقوم على التفاعلات بين اسلوب القيادة والعوامل الموقفية المتعلقة بخصائص الرؤوس وخصائص بيئة العمل.
- وتتمثل قيمة هذا النموذج بالنسبة للمديرين فى ناحيتين :
- اولاً - يتم تحديد اسلوب القائد على اساس أربعة جوانب بدلاً من جانب واحد، كما فعل فيدلر، وبذلك تكون هذه النظرية للقيادة ممثلة لطبيعة وظيفة المدير أكثر من غيرها.
- ثانياً - يقدم نموذج المسار والهدف وصفاً تفصيلياً للتفاعلات المحددة التي تتم بين سلوك القائد والعوامل الموقفية مما يوفر للمدير معرفة كيفية تعديل أسلوبه بالصورة التي تناسب المواقف المختلفة، وقد تركز النقد الموجه لهذا النموذج حول التعقيد المتزايد للنظرية والعوامل التي تحد من تناولها لجانب الأداء بصورة مناسبة.
- ٩ - هناك مسائل أخرى معاصرة، بخلاف الأطر النظرية التي حواها الفصل، ذات أهمية بالنسبة للمديرين الممارسين . و يقترح عدم التفاضى عن أهمية السلوك التحفيزى للقائد فى عملية التأثير بين القائد والتابع، وأن عملية التأثير بين القائد والتابع ذات اتجاهين . وأن الخصائص السببية قد تساعد فى الوصول إلى معرفة السبب وراء اختيار المديرين لأسلوب دون الآخر، وأن هناك بدائل عديدة للقيادة فى كثير من المنظمات .

أسئلة إرشادية :

- ١ - فى أى الظروف يكون سلوك القائد غير الرسمى ضاراً بالمنظمة؟
- ٢ - ما السبب وراء الاخفاق النسبى لدخل السمات فى التنبؤ بفعالية القائد؟
- ٣ - ناقش أوجه الشبه والاختلاف بين دراسات جامعة ولاية أوهايو وجامعة متشجان .
- ٤ - كيف يمكن للمنظمة تصميم الوظيفة لتناسب المدير على ضوء نموذج فيدلر الموقفى؟
- ٥ - أيتصف نمط القيادة بالجمود أم بالمرونة؟
- ٦ - ناقش أوجه الشبه والاختلاف بين «التلاؤم الموقفى» لفيدلر و «العوامل الموقفية» لهاوس .
- ٧ - ما السبب فى اعتقاد بعض العلماء السلوكيين والمديرين أن السلوك التحفيزى للقائد يؤثر على أداء الرؤوسين أكثر من بعض الأساليب مثل: الأسلوب الذى يهتم بالعمل أو الأسلوب الذى يركز الاهتمام على العاملين؟
- ٨ - ما هى الحالات التي يمكن أن يؤثر فيها سلوك الرؤوس على سلوك الرئيس؟
- ٩ - ما هى الفائدة من دراسة نظرية النسبة أو العزو بالنسبة للمديرين؟
- ١٠ - حدد ثلاث وظائف مختلفة تعتقد وجود بدائل للقيادة فيها .

حالة دراسية للتحليل

بنك تكساس التجارى

يتمف بنك تكساس التجارى، شركة مصرفية قابضة لبلايين الدولارات، بأنه مؤسسة نشطة ازدهرت اقتصاديا مثل اقتصاد ولاية تكساس خلال العشر السنوات الأخيرة. ولكن من جهة أخرى، فإن البنك -بعبكس اقتصاد تكساس- لم ينجرى إلى مخاطر مالية أثناء أزمة صناعة النفط التى حدثت فى منتصف الثمانينيات. وقد ذكرت مجلة فورشن (Fortune) أن كثيرا من هذا النجاح يرجع إلى مديره القوى بن ف. لف (Ben F. Love)، ٥٧ عاما، الذى نجح فى تحويل بنك تكساس التجارى إلى واحدة من أفضل المؤسسات المصرفية بالبلاد من حيث الأداء.

صرحت مجلة فورشن بأن نجاح لف (Love) يعنى النمو وهو ما ناضل لف من أجله بروح قتالية عالية. و يعلم العاملون معه بأن (لف) يطمح فى تحقيق زيادة فى الأرباح تبلغ ١٥% فى العام لكل سهم. وفيما يطلب (لف) أن يكون ذلك هدفا لجميع العاملين، إلا أنه يصر فى نفس الوقت أن تحقيق تلك الزيادة لا يتم باتباع أسلوب الاقتراض التقليدى المحافظ لبنك تكساس. وبذلك يريد (لف) تحقيق النمو مع الحذر على حد سواء. وقد استطاع تحقيق ذلك بصورة غير عادية، وقد حقق البنك فى أوقات الرخاء معدلات أعلى للأسهم، أما فى أوقات الشدة فإن معدلاته المنخفضة للاقتراض للدول الأجنبية ومشروعات الطاقة مكنته من التفوق على منافسيه.

وصفت المجلة (بن لف) بأنه قائد معقد ومثير ومتأنق فى أسلوب حديثه، ولطيف فى تعامله إلا أنه يضغط على الآخرين من حوله. و يرى البعض أن هذا الأسلوب استفزازى إن لم يكن تعسفيا. و يتصف (بن) بقوة الشكيمة، والقدرة التحليلية، مع ذاكرة خارقة بحيث يستطيع أن يستحضر الأسماء والأرقام بدقة متناهية. ومع ذلك يلاحظ أن تجربته السابقة كانت فى مجال المبيعات وليست فى مجالات التمويل. وقضى فترة زمينية طويلة من الوقت فى إبراز صورة الولاية والبنك وذاتيته.

كان (لف) يسرع فى أداء العمل بمجرد دخوله إلى ردهة البنك. يستحث و يرجو موظفيه أن يسرعوا بعملية الترويج للمؤسسة. و يذكر أحد نواب رئيس البنك أن أول ما يتلقاه صباح كل اثنين قصاصات من صحيفة (الأحد) مبرزة المشروعات الانشائية للبنك ومذكرات من (لف) يتساءل فيها عن سبب عدم تضمينها القصاصات لبنك تكساس التجارى.

تتدفق من مكتب (لف) فى الدور الثانى أعداد كبيرة من القصاصات والمذكرات. وورد فى مقالة مجلة (فورشن) أن الموظفين يرددون (النكتة) بأنهم يستطيعون أن يحكموا بوجود (لف) فى البنك حتى لو لم يروه. إذ أن أكواما من الأوراق تتكدس فى صندوق البريد الوارد حينما يكون موجودا.

يتخذ (بن لف) عددا من المظاهر المختلفة. فهو فارغ الطول ونحيف وصارم و يتميز بحدة شديدة، و يستطيع - فى نفس الوقت - أن يظهر بأنه جذاب ومرح حينما يستدعى الموقف ذلك. و يمتدح مرؤوسيه فى شكل مذكورة مكتوبة فى أغلب الأحيان يثنى عليهم فيها بحسن أدائهم. وتضيف المجلة أن (لف) يستطيع أيضا أن «يخرج ويحقر ويخضع» الذين لا يرضى عنهم أو يرغب فى إكراههم على الأداء فى وقت من الأوقات بنظراته الحادة وأسلطه المتلاحقة.

يبدو أن أسلوب الضغط والإكراه يحقق بعض النتائج. إلا أن بعض المديرين التنفيذيين غير راضين عن جو البنك المشحون بالضغط فتركوا العمل به. ومع ذلك استطاع أغلب كبار الموظفين بالإدارة التكيف مع أسلوب (لف). وقد علق أحدهم «لقد تعودنا على الضغط ولا اعتقد أننا نستطيع أن نعمل بدونها». و يتفق معظم المراقبين على أن البنك لن يستطيع أن يحقق ما حققه وبالسعة التى تحقق فيها هذا الانجاز بدون قيادة (بن لف).

تتمثل الفلسفة العملية (لبن لف) (Ben Love) فى اعتقاده أهمية وضع أهداف محددة بدقة. وقد أفصح لف فى إنشاء مجموعة من الأهداف العملية. وقد جاء فى مجلة (فورشن) أن هذه الأهداف قد شملت زيادة العائد من السهم الواحد بنسبة مركبة تبلغ ١٥% سنويا أو أكثر، وتحقيق عائد من الأسهم العادية يتراوح بين ١٥% و ١٨% وتحقيق مردود من الأصول بنسبة ٩% على أسوأ الفروض.

لقد كان رد فعل (لف) حول نتائج القيمة الدنيا للسندات عادلا. وهو غير مسموح لأى مسئول فى البنك باصدارها. فإذا ما حاول أحد رؤساء الأقسام بالبنك أن يقدم تبريرا بأن ظروف السوق لم تكن ملائمة أو أن حركة القروض قد ركدت بشكل مفاجئ، فإن (لف) سيستمع له محققا فيه بامعان تام ثم يسأله، «مامى أهدافنا الثلاثة المتفق عليها؟» ثم تتلى تلك الأهداف ويضيف (لف) «إذن لنحقق أهدافنا تلك».

هناك سؤال منطقى يتعلق بأسلوب (لف) الصارم فى الإدارة. لقد أبعد هذا الأسلوب بعض الموظفين البارزين كان من الممكن أن يخلقوا (لف) لو كانوا يعملون فى ظروف أقل صرامة من تلك التى كانوا فيها. وبالرغم من أن (لف) قد اتجه أكثر فى السنوات الأخيرة إلى التفويض لمن يعملون حوله، إلا أنه من الصعب معرفة من يتولى الأمر ويصرف الأمور فى حالة (غيابه). هناك مرشحان محتملان للماء وظيفته إلا أن الوضع فى بنك تكساس التجارى لن يكون على حاله بدون بن لف (Ben Love).

أسئلة إرشادية :

- ١ - صف المرتكز الذي تقوم عليه قوة (لف). ما هي مصادر القوة الأكثر فاعلية؟
- ٢ - بماذا تصف نمطه القيادي؟ هل هو صارم أم من، أحادي الأبعاد أم متعدد الجوانب؟
- ٣ - من أين تعلم (لف) أنماط السلوك القيادية المعينة؟ ما هي المهارات الأساسية التي تعلمها؟
- ٤ - هل لسمات القيادة أي أهمية أو دور في نجاح (لف)؟
- ٥ - هل تعتقد أن مستر (لف) يستطيع التكيف مع ظروف المستقبل - تحقيق مستوى منخفض من التقدم مع الحاجة إلى تنمية مهارات المديرين الذين سيخلفون القيادة القائمة؟

Alexander Stuart; "Ben Love Conquers All in Houston", Fortune, November 19, 1979, pp. 122-32.

ماخوذة من :

تمرين تجريبي تمرين حول السلوك القيادي

الغرض من التمرين :

- ١ - معرفة العناصر المختلفة المكونة لسلوك القائد.
- ٢ - مقياس سلوك المشرفين الفعلي والمطلوب.

المعرفة المطلوبة :

أن يكون الدارس مطلعاً على ما كتب حول موضوع القيادة.

كيفية الإعداد للتمرين :

على كل دارس تكملة قائمة خصائص وسمات سلوك القائد قبل المحاضرة أو أثناءها.

إرشادات لأداء التمرين :

١ - الاختيار الأول : على الدارسين استكمال قائمة خصائص وسمات السلوك القيادي المبينة في جدول (١١ - ١٥) باعتبارها تتعلق بالمشرفين عليهم. يجب ملاحظة أن المطلوب تقديم إجابتين متعلقان (١) بالسلوك الفعلي (العمود الأول) (٢) السلوك المرغوب (العمود الثاني). ضع تقديرات للأنماط السلوكية الأربعة مستخدماً جدول (١١ - ١٦) حيث يمثل العمود الأول التعزيزات الفعلية، وبالتالي التقديرات الخاصة بالسلوك المطلوب.

٢ - الاختيار الثاني : على الدارسين تكملة قائمة خصائص وسمات السلوك القيادي على أساس أنها أداة للتحليل الذاتي؛ أي أن يضعوا أنفسهم في مكان المشرف. ضع تقديرات لعناصر القائمة كما ورد بعاليه في الاختيار الأول.

جدول (١١ - ١٥) قائمة خصائص وسمات سلوك القائد

تتعلق الأسئلة أدناه بأنماط السلوك المختلفة للقائد. يجب تقويم كل سؤال على أساس الاجابات التالية :

لا اوافق بشدة ١ لا اوافق ٢ - ٣ اوافق ٤ اوافق بشدة ٥

المطلوب إجابتان منفصلتان. يرجى تسجيل الاجابات على أساس تقويمك للسلوك الفعلي للمشرف في العمود الأول وأن يتم تسجيل الاجابات في العمود الثانى على أساس الكيفية التى ترغب أن يكون عليها سلوك المشرف.

| السلوك المرغوب | السلوك الاول | السؤال |
|----------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| _____ | _____ | ١ - يحدد الرئيس المباشر العمل المراد إنجازه والطريقة التى يؤدى بها. |
| _____ | _____ | ٢ - يمتدحك رئيسك المباشر شخصيا إذا ما أدبت عملا متميزا. |
| _____ | _____ | ٣ - يتميز رئيسك المباشر بأنه ودود و يمكن التحدث إليه. |
| _____ | _____ | ٤ - يوجه لك رئيسك المباشر لفت نظر إذا كان مستوى أدائك دون المتوسط. |
| _____ | _____ | ٥ - يحدد رئيسك المباشر مستويات عالية لأداء موظفيه. |
| _____ | _____ | ٦ - يمتدحك رئيسك إذا كان مستوى أدائك للعمل مشرفا بوجه خاص. |
| _____ | _____ | ٧ - يهتم رئيسك بمصلحة وراحة موظفيه. |
| _____ | _____ | ٨ - يوصى رئيسك بمنحك زيادة ضئيلة أو بعدم الزيادة فى الراتب إذا كان مستوى أدائك دون المتوسط باستمرار. |
| _____ | _____ | ٩ - يعامل رئيسك موظفيه دون اعتبار لأحاسيسهم |
| _____ | _____ | ١٠ - يوصى رئيسك بزيادة كبيرة فى راتبك إذا كان مستوى أدائك فوق الوسط بصورة مستمرة. |
| _____ | _____ | ١١ - يطلع رئيسك موظفيه بالتوقعات المطلوبة منهم. |
| _____ | _____ | ١٢ - يوجه لك رئيسك لفت نظر إذا كان مستوى أدائك أقل من مستوى أداء الزملاء الآخرين بالادارة. |

جدول (١١-١٦) إرشادات لوضع التقديرات

احسب مجمل التقديرات لكل واحد من الأنماط السلوكية للقائد (من أ إلى د) بجمع الاجابات للأسئلة المناسبة. يجب ملاحظة أن قيمة السؤال رقم ٩ معكوسة وأن الاجابات عليه تطرح من تقديرات رقم ٦ للحصول على تقديرات السؤال رقم ٩. انقل كل التقديرات إلى (خانة) التقديرات النهائية حيث يمثل العمود رقم (١) الأنماط السلوكية الفعلية والعمود رقم (٢) الأنماط السلوكية المطلوبة.

| النمط السلوكي | العمود (١) الفعلية | العمود (٢) المطلوبة | التقديرات النهائية ٢ ١ |
|---------------|-----------------------|------------------------|---------------------------------------------|
| أ | السؤال | الاجابة | |
| | (رقم ١) = | (رقم ١) = | |
| | (رقم ٥) = | (رقم ٥) = | |
| | (رقم ١١) = | (رقم ١١) = | |
| | (المجموع ÷ ٣) = ١ = | (المجموع - ٣) = ١ = | $\frac{(\quad)}{١} \quad \frac{(\quad)}{١}$ |
| ب | السؤال | الاجابة | |
| | (رقم ٢) = | (رقم ٢) = | |
| | (رقم ٧) = | (رقم ٧) = | |
| | (رقم ٦ - رقم ٩) = | (رقم ٦ - رقم ٩) = | |
| | (المجموع ÷ ٣) = ١ = | (المجموع ÷ ٣) = ١ = | $\frac{(\quad)}{١} \quad \frac{(\quad)}{١}$ |
| ج | السؤال | الاجابة | |
| | (رقم ٢) = | (رقم ٢) = | |
| | (رقم ٦) = | (رقم ٦) = | |
| | (رقم ١٠) = | (رقم ١٠) = | |
| | (المجموع ÷ ٣) = ١ = | (المجموع ÷ ٣) = ١ = | $\frac{(\quad)}{١} \quad \frac{(\quad)}{١}$ |
| د | السؤال | الاجابة | |
| | (رقم ٤) = | (رقم ٤) = | |
| | (رقم ٨) = | (رقم ٨) = | |
| | (رقم ١٢) = | (رقم ١٢) = | |
| | (المجموع ÷ ٣) = ١ = | (المجموع ÷ ٣) = ١ = | $\frac{(\quad)}{١} \quad \frac{(\quad)}{١}$ |

Notes :

1. Gary Taylor, "Portia Isaacson: Born to Compute," **Texas Business**, July 1986, pp. 22-24.
2. For a thorough review of leadership theory and research, see Ralph M. Stogdill, **Handbook of Leadership** (New York: Free Press, 1974).
3. J. R. P. French, Jr., and B. Raven, "The Bases of Social Power," in **Group Dynamics**, 2nd ed., D. Cartwright and A. F. Zander (Evanston, Ill.: Row, Peterson, 1960), pp. 607-23.
4. Martin Patchen, "The Focus and Basis of Influence in Organizational Decisions," **Organizational Behavior and Human Performance**, 1974, p. 197.
5. Stogdill, **Handbook of Leadership**, pp. 74-75.
6. B. M. Bass, "Leadership: Good, Better, Best," **Organizational Dynamics**, Winter 1985, pp. 26-40; and Ralph M. Stogdill, "Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature," **Journal of Applied Psychology**, January 1948, pp. 35-71.
7. R. M. Powell, **Race, Religion, and the Promotion of the American Executive** (Columbus: Bureau of Business Research, College of Administrative Science, Ohio State University, 1969).
8. E. P. Hollander and J. W. Julian, "Contemporary Trends in the Analysis of Leadership Processes," **Psychological Bulletin**, 1969, pp. 387-97.
9. Edwin A. Fleishman, "The Leadership Opinion Questionnaire," in **Leader Behavior and Its Description and Measurement**, ed. Ralph M. Stogdill and A. E. Coons (Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University, 1957).
10. Ibid.
11. J. K. Hemphill and A. E. Coons, "Development of the Leader Behavior Description Questionnaire," in **Leader Behavior**, ed. Stogdill and Coons.
12. Edwin A. Fleishman, "Twenty Years of Consideration and Structure," in **Current Developments in the Study of Leadership**, ed. E. A. Fleishman and J. G. Hunt (Carbondale: Southern Illinois University, 1973), pp. 1-37.
13. Robert J. House, Alan C. Filley, and Steven Kerr, "Relation of Leader Consideration and Initiating Structure to R and D Subordinates' Satisfaction," **Administrative Science Quarterly**, March 1971, pp. 19-30.
14. A. K. Korman, "Consideration, Initiating Structure, and Organizational Criteria - A Review," **Personnel Psychology**, Winter 1966, pp. 349-61.
15. Rensis Likert, **The Human Organization** (New York: McGraw-Hill, 1967).
16. N. C. Morse and E. Reimer, "The Experimental Change of a Major Organizational Variable," **Journal of Abnormal and Social Psychology**, January 1956, pp. 120-29.
17. Walter Hill, "Leadership Style: Rigid or Flexible," **Organizational Behavior and Human Performance**, 1973, pp. 35-47.
18. David G. Bowers and Stanley E. Seashore, "Predicting Organizational Effectiveness with a Four-Factor Theory of Leadership," **Administrative Science Quarterly**, September 1966, pp. 238-63; Ralph M. Stogdill, **Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire-Form XII** (Columbus: Bureau of Business Research, Ohio State University, 1965).

19. Gideon Chitayat and Itzhak Venezia, "Determinants of Management Styles in Business and Non-Business Organizations," *Journal of Applied Psychology*, August 1984, pp. 437-444; Claude L. Graeff, "The Situational Leadership Theory: A Critical View," *Academy of Management Review*, April 1983, pp. 285-91; and Robert Tannenbaum and Warren H. Schmidt, "How to Choose a Leadership Pattern," *Harvard Business Review*, May-June 1973, pp. 162-80.
20. Fred E. Fiedler, *A Theory of Leadership Effectiveness* (New York: McGraw-Hill, 1967).
21. *Ibid.*, p. 41.
22. *Ibid.*, p. 45.
23. For example, see G. Graen, J. B. Orris, and K. M. Alvares, "Contingency Model of Leadership Effectiveness: Some Experimental Results," *Journal of Applied Psychology*, June 1971, pp. 196-201; J. T. McMahon, "The Contingency Theory: Logic and Method Revisited," *Personnel Psychology*, December 1972, pp. 697-710; Lars L. Larson and K. Rowland, "Leadership Style and Cognitive Complexity," *Academy of Management Journal*, 1974, pp. 36-45; J. Stinson and L. Tracy, "Some Disturbing Characteristics of the LPC Score," *Personnel Psychology*, 1974, pp. 477-85; R. Vecchio, "An Empirical Examination of the Validity of Fiedler's Model," *Organizational Behavior and Human Performance*, June 1977, pp. 180-206.
24. Robert J. House, "A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness," *Administrative Science Quarterly*, 1971, pp. 321-32; Martin G. Evans, "The Effects of Supervisory Behavior on the Path-Goal Relationship," *Organizational Behavior and Human Performance*, May 1970, pp. 277-98.
25. Victor H. Vroom, *Work and Motivation* (New York: John Wiley, 1964).
26. House, "A Path-Goal Theory," p. 323.
27. Robert J. House and Terence R. Mitchell, "Path-Goal Theory of Leadership," *Journal of Contemporary Business*, Autumn 1974, pp. 81-98.
28. *Ibid.*, p. 84.
29. J. B. Rotter, "Generalized Expectancies for Internal vs. External Control of Reinforcement," *Psychological Monographs* 80, no. 609 (1966).
30. Terence R. Mitchell, "Motivation and Participation: An Integration," *Academy of Management Journal*, 1973, pp. 160-79.
31. See Andrew D. Szilagyi and Henry P. Sims, "An Exploration of the Path-Goal Theory of Leadership in a Health Care Environment," *Academy of Management Journal*, December 1974, pp. 622-34; Chester A. Schriesheim and Angelo S. DeNisi, "Task Dimensions as Moderators of the Effects of Instrumental Leadership: A Two-Sample Replicated Test of Path-Goal Leadership Theory," *Journal of Applied Psychology*, October 1981, pp. 589-97.
32. See Henry P. Sims and Andrew D. Szilagyi, "Leader Reward Behavior and Subordinate Satisfaction and Performance," *Organizational Behavior and Human Performance*, 1975, pp. 426-38; Robert T. Keller and Andrew D. Szilagyi, "Employee Reactions to Leader Reward Behavior," *Academy of Management Journal*, December 1976, pp. 619-28.
33. A. Lowin and J. Craig, "The Influence of Level of Performance on Managerial Style," *Organizational Behavior and Human Performance*, 1968, pp. 440-58; Charles N. Greene, "The Reciprocal Nature of Influence Between Leader and Subordinate Performance," *Journal of Applied Psychology*, April 1975, pp. 187-93; Henry P. Sims and Charles C. Manz, "Observing Leader Verbal Behavior: Toward Reciprocal Determinism in Leadership Theory," *Journal of Applied Psychology*, May 1984, pp. 222-32; J. E. Smith, K. P. Carson, and Ralph A. Alexander, "Leadership: It Can Make a Difference," *Academy of Management Journal*, December 1984, pp. 765-76; Andrew D. Szilagyi, "Reward Behavior by Male and Female Leaders: A Causal Inference Analysis," *Journal of Vocational Behavior*, 1980, pp. 59-72.
34. James R. Bettman and B. A. Weitz, "Attributions in the Board Room: Causal Reasoning in Corporate Annual Reports," *Administrative Science Quarterly* June 1983, pp. 165-83; Barry M. Staw, "Attribution of the

- Causes of Performance: A General Alternative Interpretation of Cross-Sectional Research on Organizations," *Organizational Behavior and Human Performance*, 1975, pp. 414-32; H. H. Kelley and J. L. Michela, "Attribution Theory and Research," *Annual Review of Psychology*, 1980, pp. 457-501.
35. H. H. Kelley, "Attribution Theory in Social Psychology," *Nebraska Symposium on Motivation*, ed D. Levine (Lincoln: University of Nebraska Press, 1967).
 36. See J. M. Feldman, "Beyond Attribution Theory: Cognitive Processes in Performance Appraisal," *Journal of Applied Psychology*, 1981, pp. 127-48; W. A. Kowitton and Terence Mitchell, "Effects of Causal Attributions on a Supervisor's Evaluation of Subordinate Performance," *Journal of Applied Psychology*, April 1980, pp. 459-66; T. R. Mitchell, S. G. Green, and R. E. Wood, "An Attribution Model of Leadership and the Poor Performing Subordinate: Development and Validation," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 3, ed. B. Staw and L. L. Cummings (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1981).
 37. Steven Kerr and John M. Jermier, "Substitutes for Leadership: Their Meaning and Measurement," *Organizational Behavior and Human Performance*, December 1978, pp. 370-87; and J. E. Sheridan, D. J. Vredenburg, and M. A. Abelson, "Contextual Model of Leadership Influence in Hospital Units," *Academy of Management Journal*, March 1984, pp. 57-78.

Additional References :

- CALDER, B. J. "An Attribution Theory of Leadership," In *New Directions in Organizational Behavior*, B. M. Staw and G. R. Salancik (eds.). Chicago: St Clair Press, 1977.
- FIEDLER, F. E and M. M. CHEMERS. *Leadership and Effective Management*, Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1974.
- FLEISHMAN, E. A. "Twenty Years of Consideration and Structure," In *Current Developments in the Study of Leadership*, E. Fleishman and J. Hunt (eds.). Carbondale, Ill.: Southern Illinois University, 1973. pp. 1-38.
- GRAEN, G. F. DANSEUREAU, and T. MINAMI, "Dysfunctional Leadership Styles," *Organizational Behavior and Human Performance*, 1972, pp. 216-36.
- GREINER, L. E. "What Managers Think of Participative Leadership," *Harvard Business Review*, May-June 1973, pp. 111-18.
- HOUSE, R. J., and M. L. BAETZ . "Leadership: Some Generalizations and New Research Directions." *Research in Organizational Behavior*. Greenwich Conn.: JAI Press, 1979.
- HUNT, J. G. and L. L. LARSON. *Leadership: The Cutting Edge*. Carbondale, Ill.: Southern Illinois University, 1977.
- HUNT, J. G. and L. L. LARSON, eds. *Contingency Approaches To Leadership*. Carbondale, Ill.: Southern Illinois University, 1974.
- KOTTER, J. P. "Power, Success, and Organizational Effectiveness." *Organizational Dynamics*, 1978, pp. 26-40.
- LIKERT, R. *The Human Organization*. New York: McGraw-Hill, 1967.
- MACCOBY, M. *The Leader*. New York: Simon and Schuster, 1981.
- REDDIN, W. J. *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw-Hill, 1970.
- SALYES, L. R. *Leadership*. New York: McGraw-Hill, 1979.
- VROOM, V. H. and P. W. YETTON. *Leadership and Decision Making*. Pittsburgh: University of Pittsburgh, 1973.
- YUKL, G. A. *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1981.
- YUKL, G. A. "Toward a Behavioral Theory of Leadership." *Organizational Behavior and Human Performance*, 1971, pp. 414-40.

1990

— 3 —

مجلس

100

[illegible]

التمهيد

1. *Phragmites australis* (Cav.) Trin. ex Steud.

العمادات التنظيمية

100

الحال

100

[illegible]

• • • • •

99 60

100

فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهَتِهِمْ أَتَنَاسَوْنَ

7. 11:00 a.m. - 12:00 p.m.

50 59

الدساتير التنظيمية

00 00



الجزء الرابع

المهام التنظيمية

اتخاذ القرار

تشير مجلة فورشن (Fortune) إلى أن التنفيذيين الكبار يتلقون رواتب عالية ومكافآت كبيرة: لاتخاذ القرارات الصعبة^١. وتتمثل أصعب القرارات في تلك التى تتضمن تحول الشركة بالكامل، بطرح أعمالها الحالية جانباً، والدخول في مجالات جديدة، وأحياناً تنطوى عليها مخاطرة كبيرة. ويكون القرار في بعض الأحيان، نتيجة لرنيات المدير التنفيذي وحده. فقد نقل روجر سميث مدير شركة جنرال موتورز - مثلاً - الشركة نقلة تجاوزت صناعة السيارات والشاحنات إلى نظم إدارة المعلومات، وذلك بضم شركة نظم البيانات الالكترونية (الكائنة بمدينة تكساس والمتخصصة في نظم معالجة البيانات والمعلومات). ويرى سميث أنه إذا ما استطاعت نظم البيانات الالكترونية تنظيم شبكة المعلومات الضخمة لجنرال موتورز بطريقة فعالة، فلماذا لا يتم تسويق هذه الخدمة للشركات الأخرى وتحقيق أرباح من ورائها. في أحيان أخرى تفرض الظروف الخارجية قرار تحول الشركة على الرئيس. فقد واجه ويليام يلفزاكر (William Ylvisaker)، موقفاً كهذا في شركة جولد (Gould) المتحدة التى تصنع البطاريات والمعدات الالكترونية الأخرى. واجهت جولد كساداً في الأسواق بحلول عام ١٩٨٠م، فقرر يلفزاكر أن تتحول الشركة إلى مجال المعدات الالكترونية المتطورة. خطا يلفزاكر خطوات سريعة وضخمة خلال عام ١٩٨٠ حيث خلى الشركة من ثلاثة أرباع نشاطها ببيع معداتها بسعر زهيد، وإحلالها بتقنية متطورة. ونقلت فورشن، على لسان يلفزاكر، قوله^٢: «إما أن تثق في صحة القرار أو لا تثق» وعلى أثر ذلك، ترك الذين لا يثقون في القرار الشركة في وقت مبكر.

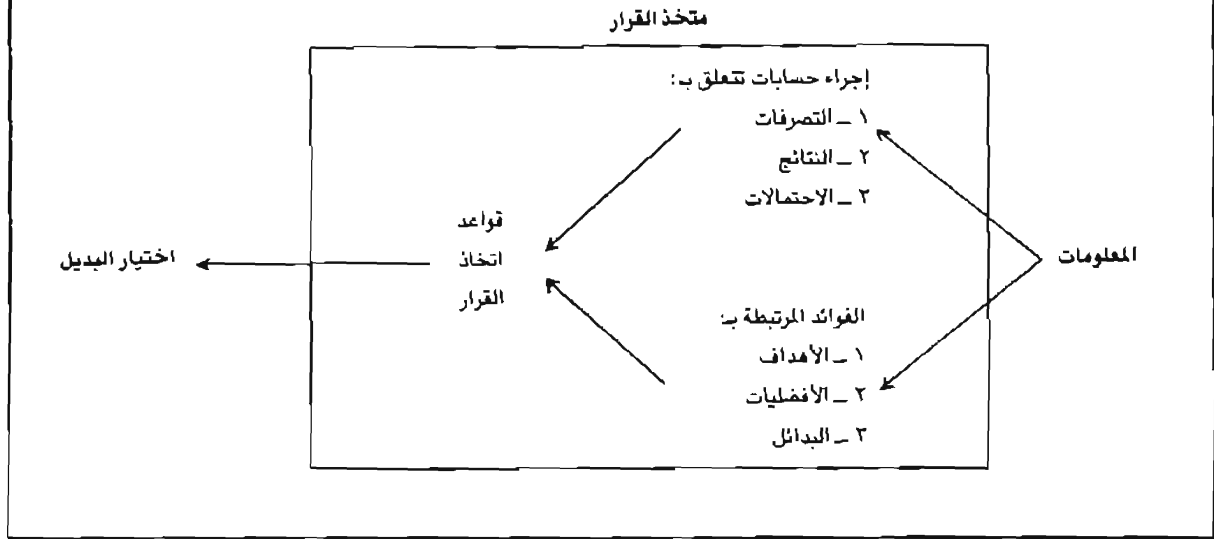
يتخذ القرار الصحيح، أحياناً لأسباب غير صحيحة. يعتقد كنيث أوشمان (K. Oshman)، أحد مؤسسى مؤسسة رولم (Rolm) التى ضمتها إى بى إم (IBM) في عام ١٩٨٤م مقابل ١.٩ بليون دولار - أن عمل المدير التنفيذي هو تحديد النظر لمدى ثلاث سنوات في المستقبل، واستباق المشكلات. لقد أدت معرفة أوشمان بخبايا دنيا الأعمال، مع قرار اللجنة الفيدرالية للاتصالات والقاضى بالسماع باستخدام المعدات الأخرى بخلاف المعدات التى تصنعها بل، مع شبكات الاتصال الخاصة بشركة الهاتف والتلغراف. أدت إلى اتخاذ رولم قراراً بالدخول في مجال الهاتف (الذى يعمل بالحاسب الآلى). لقد استفادت رولم من وجود طلب على أساليب الاتصال المتطورة والتى أصبحت ميسورة عن طريق الحاسب الآلى. لقد كان القرار مثمراً حيث حققت رولم نمواً مطرداً بلغ معدله السنوى ٥٧% لتصل مبيعاتها السنوية إلى ٦٦٠ مليون دولار في العام عندما قامت إى بى إم بضمها لها. ومن العجيب أن يكون المنظور الذى استند عليه القرار (نظرة أوشمان للمستقبل في عام ١٩٨١) خاطئاً^٣.

تبرز القرارات التى تتخذ بواسطة هؤلاء المديرين أحد النشاطات التى يجب أن يقوم بها المدير، وهو الاختيار بين البدائل. وتؤكد الحالة المعروضة بامفتاحية الفصل أن عملية الاختيار ليست سهلة وبسيطة، إذ أن الخيارات المتوافرة لمخاذ القرار تكون - في بعض الأحيان - مفروضة عليه. ويفرض عليه أحياناً أن يقوم بالاختيار دون أن تتوافر له المعلومات الكافية، أو أى قدر من المعلومات. كما أن العملية تتمتع أكثر بالقيم والمصالح الشخصية. وعلى متخذ القرار، أن يتعامل مع ويتغلب على كل هذه العوامل عند الاختيار النهائى بين البدائل.

تمثل عملية اتخاذ القرارات أحد النشاطات الرئيسية للمديرين، وتتضمن الاختيار بين البدائل. فهى «قوام حياة» أى منظمة، وهى مثل التنفس كجهاز في الحياة الطبيعية، إذا توقف عن العمل تعرضت حياة المنظمة للخطر.

تتطلب العمليات التنظيمية التى سنتناولها في الفصول اللاحقة لهذا الكتاب (الاتصال، وتقويم الأداء، والحوافز، والتصميم التنظيمى)، اتخاذ قرارات محددة. كما أن الفصول السابقة قد وفرت لنا الأساس الذى سنتناول على ضوءه موضوع اتخاذ القرارات. لقد رسمنا، في الواقع، صورة ساكنة للممثلين الرئيسيين في السلوك التنظيمى، وهم الأفراد والجماعات وعملية القيادة. وقد حان الوقت الآن لتقديم صورة حية لهؤلاء الممثلين عندما يتصرفون؛ وفي قلب هذه الحركة (التصرف) تقع عملية اتخاذ القرارات.

شكل ١٢ - ١ العوامل المتوافرة في موقع القرار



إن الغرض من هذا الفصل هو عرض عمليات اتخاذ القرار بالتفصيل.

أولاً، سنقوم بتعريف اتخاذ القرار تعريفاً نظرياً.

ثانياً، سنعرض النماذج الرئيسية لعملية اتخاذ القرار، ونستعرض الأبحاث التجريبية ذات العلاقة بهذا الموضوع. وأخيراً سنناقش دلالات تلك النتائج بالنسبة للمديرين الممارسين.

اتخاذ القرارات:

طبيعة القرارات الفردية:

اتخاذ القرار هو النشاط الأساسي الذي يؤثر على الأداء. وقد تعودنا أن نواجه مواقف في حياتنا ونتخذ قرارات تتعلق بجميع مناحي الحياة: فالطالب الذي يسعى لتحديد مستقبله الوظيفي، وطالب الوظيفة الذي يحاول الاختيار بين ثلاث وظائف متاحة له، والعامل الذي يحاول أن يحدد كم وحدة ينتج على ضوء نظام الحوافز الجديد، ومدير المستشفى الذي يحاول أن يحسم أمر تخصيص وصية بمليون دولار إما إنشاء غرف عمليات أو مركز للتأهيل المهني، هؤلاء جميعاً في مواقف تتطلب اتخاذ قرار.

بالرغم من الاختلاف في جوهر القرارات والظروف التي تتخذ فيها، إلا أن هناك عدداً من العوامل الحاسمة المشتركة فيما بينها: أولاً، هناك عدد من الخيارات المتعلقة بما يمكن عمله أمام متخذ القرار.

ثانياً، هناك نتائج مختلفة ومحتلة اعتماداً على البديل الذي يتم اختياره.

ثالثاً، هناك احتمال أو إمكانية لحدوث كل من هذه النتائج، إلا أن هذه الاحتمالات ليست متساوية المقدار.

رابعاً، على متخذ القرار أن يحدد القيمة أو الأهمية المرتبطة بكل مجموعة مكونة من تصرف بديل ونتائجه. فإذا تم اختيار تصرف معين وترتبت عنه نتيجة معينة، فما هي فائدة أو قيمة هذه النتيجة بالنسبة لمتخذ القرار؟ تمثل هذه العوامل الأربع لعملية اتخاذ القرار الأبعاد الأساسية لموقع اتخاذ القرار كما ي عرضها شكل (١٢ - ١).

النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات :

ركزت المداخل المبكرة لخماذج اتخاذ القرار على متخذ القرار (الفرد) وأصبحت تعرف فيما بعد بالنظرية التقليدية لاتخاذ القرارات. سيتناول نقاشنا حول هذه النظرية أربعة موضوعات هي :
(١) المعلومات (٢) أسس اتخاذ القرار (٣) درجة المخاطرة (٤) الأدوات المساعدة في اتخاذ القرار.

المعلومات :

يمكن توضيح النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات المعروضة في شكل (١٢ - ١) بقرار المستشفى الخصوصي (المستوصف) فيما يتعلق بإمكانية إضافة جناح جديد، والتوسع في الخدمات الطبية بحيث تقابل الزيادة المتوقعة في أعداد المرضى. إن أول ما يحتاجه الشخص المسؤول عن اتخاذ القرار هو المعلومات. ويشير شكل (١٢ - ١) إلى أن الموقف يتطلب أنواعا مختلفة من المعلومات :
أولا، لا بد من إجراء حسابات دقيقة حول الخيارات المتوافرة للمستوصف. وتشير مصادر المعلومات في هذه الحالة إلى وجود خيارين: أن يبقى المستوصف كما هو دون إضافة جناح جديد فيه. وتحويل الأعداد الزائدة من المرضى إلى مستوصفات أخرى، واستقبال الأعداد الإضافية من المرضى.

ثانيا، لا بد من تحديد النتائج المحتملة، والتي يمكن أن تترتب على الخيارين. وفي هذه الحالة تفيد المعلومات بأحد احتمالين: - ألا يزيد عدد المرضى زيادة كبيرة، أو أن يتضاعف عدد المرضى.

يتمثل ثالث متطلبات المعلومات في معرفة مدى احتمال أو إمكانية حدوث أى من تلك النتائج المحتملة. ولنفترض، في هذه الحالة، أن احتمال بقاء عدد المرضى على حاله يساوى ٤٠٪ وأن احتمال الزيادة المتوقعة ٦٠٪. في هذه الحالة يكون متخذ القرار قد أخذ في حسبانته إلى هذا الحد المعلومات الآتية:

(١) البدائل المتوافرة.

(٢) النتائج المترتبة على كل قرار.

(٣) احتمال حدوث النتيجة المتوقعة.

و يعرض شكل (١٢ - ٢) ملخصا لهذه المعلومات.

إلى جانب المعرفة بالنتائج والأفعال والاحتمالات، يلزم أن تتوافر للمدير قواعد أو أسس يستطيع بموجبها وضع قيمة لكل تصرف والنتيجة المترتبة عنه. ويشير شكل (١٢ - ١) إلى ضرورة توافر معلومات تتعلق بالأهداف والأسبقيات والبدائل التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها قبل تحديد تلك القيم. لنفرض أن الهدف الرئيسي للمستوصف - في مثالنا - هو تحقيق أعلى نسبة من الأرباح، أو صافي الإيرادات (على أساس المحافظة على مستوى مناسب من الرعاية الصحية). فمثل هذا الهدف يدل على ضرورة تقييم القرار على أساس النتائج المادية المرتبطة بكل فعل أو إجراء.

تتيح لنا المعلومات الواردة في شكل (١٢ - ٢) فرصة حساب الربح الذي يعود للمستوصف في كل حالة من الحالات التي ترتبط فيها النتيجة المعينة بإجراء معين. فإذا لم يتم التوسع في المستوصف (الخائنات ٢ أو ٣) سيكسب مبلغ أربع مائة ألف دولار بغض النظر عن درجة إقبال المرضى على خدماته. أما في حالة افتتاح جناح جديد في المستوصف، من جهة ثانية، فهناك احتمالات الربح، اعتمادا على طلب خدماته من قبل المرضى. فإذا بقى الطلب على حاله دون زيادة فسينخفض الربح إلى الصفر (حالة رقم ٢) بسبب الزيادة في المصروفات الناتجة عن تشغيل الجناح الجديد. أما في حالة زيادة الطلب كما هو متوقع (حالة رقم ٤) من جهة ثانية، فسيرتفع الربح إلى مبلغ مليون دولار في السنة. و يطلق على أرقام الربح الواردة في مصفوفة القرارات بشكل (٢-١٢) اصطلاحا اسم القيم الشرطية (Conditional Values) إذ أنها تعكس قيمة أو معنى النتائج بالنسبة لمتخذ القرار من حيث مقاصدها وأهدافها.

قواعد اتخاذ القرار:

أخيرا، يحتاج المستشفى لوجود أساس لاتخاذ القرار لتوحيد حساب النتائج والإجراءات والاحتمالات مع القيم الشرطية التي تم وضعها لكل مجموعة مؤلفة من إجراء ونتيجة. تنطلق قواعد اتخاذ القرار من أهداف المنظمة، وتوضح لمتخذ القرار البديل الذي يمكن اختياره كما تتوافر له المعرفة بالتصرفات أو الإجراءات والنتائج المترتبة عنها واحتمالات حدوثها والقيم الشرطية لكل منها.

وتنقسم قواعد اتخاذ القرار إلى مجموعتين رئيسيتين:

١ - القواعد الاحتمالية للقرار: وهي الأسس التي تغفل احتمالات حدوث نتائج مختلفة. ويتصرف متخذ القرار، في هذه الحالة، وكأنهم يملكون المعلومات الكاملة عن الموقف. فمتخذ القرار المتشائم، مثلاً، يفحص مصفوفة اتخاذ القرارات المعروضة في شكل (١٢ - ٢) بحثاً عن أسوأ النتائج المحتملة (وهي، في هذه الحالة، التوسع بفتح جناح جديد مع عدم الزيادة في أعداد المرضى). وجوهر هذه القاعدة هو أن نفترض أن نسبة احتمال عدم حدوث زيادة في أعداد المرضى ١٠٠٪. وقد أطلق منظرو اتخاذ القرارات التقليدية على هذه القاعدة مصطلح، «أقل الأكبر» أي تقليص الحد الأقصى من الخسارة إلى أدنى الحدود. وفي هذه الحالة، سيوصى متخذ القرار المتشائم بعدم فتح جناح جديد في المستوصف.

شكل ١٢ - ٢ موقف القرار للمستوصف

| النتيجة ١ | | النتيجة ٢ | |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| لا زيادة في عدد المرضى ودرجة احتمال حدوثها ٤٠. | | حدوث الزيادة المتوقعة في عدد المرضى. درجة احتمال حدوثها ٦٠. | |
| الخيار المطروح . | | الأرباح المتوقعة سنوياً | |
| عدم إضافة جناح جديد | ٤٠٠,٠٠٠ دولار (١) | ٤٠٠,٠٠٠ (٢) | ٤٠٠ ألف |
| فتح جناح جديد | صفر (٢) | ١,٠٠٠,٠٠٠ دولار (٤) | ٦٠٠ ألف |
| تحليل التكاليف | | | |
| الحالة رقم (١) | الحالة رقم (٢) | الحالة رقم (٣) | الحالة رقم (٤) |
| عدم إضافة جناح جديد مع عدم الزيادة في عدد المرضى | عدم إضافة جناح جديد مع زيادة في عدد المرضى | فتح جناح جديد مع عدم الزيادة في عدد المرضى | فتح جناح جديد مع الزيادة في عدد المرضى |
| ٢,٢٠٠,٠٠٠ دولار | ٢,٦٠٠,٠٠٠ دولار | ٢,٢٠٠,٠٠٠ دولار | ٢,٤٠٠,٠٠٠ دولار |
| ١,٨٠٠,٠٠٠ دولار | ٢,٢٠٠,٠٠٠ دولار | ٢,٢٠٠,٠٠٠ دولار | ٢,٤٠٠,٠٠٠ دولار |
| الأرباح الصافية | ٤٠٠,٠٠٠ دولار | ٤٠٠,٠٠٠ دولار | صفر |
| ١,٠٠٠,٠٠٠ دولار | ١,٠٠٠,٠٠٠ دولار | ١,٠٠٠,٠٠٠ دولار | ١,٠٠٠,٠٠٠ دولار |

أما متخذ القرار المتفائل، من جهة أخرى، فيركز اهتمامه على أقصى ما يمكن تحقيقه من أرباح (تحقيق ربح مليون دولار بإضافة جناح جديد للمستشفى مع مضاعفة عدد المرضى). وهو يفترض، في الواقع، أن احتمال زيادة عدد المرضى إلى الضعفين يصل إلى ١٠٠٪. ويطلق المنظرون التقليديون في اتخاذ القرارات على هذه القاعدة «تكبير الحد الأقصى»؛ أي مضاعفة الحد الأقصى من الأرباح إلى أقصى ما يمكن. وفي هذه الحالة، سيوصى المتفائل بأن يقوم المستشفى ببناء الجناح الجديد.

٢ - القواعد الاحتمالية للقرار: وتتعامل مباشرة مع احتمالات حدوث النتائج المختلفة. ففي حالة المستشفى، يقوم متخذ القرار بجمع المعلومات المتعلقة بالاحتمالات والأرباح المشروطة معاً وتقديم البديلين المتوافرين على أساس الأرباح السنوية المتوقعة في المدى

الطويل. وتشير البيانات الواردة في شكل (١٢ - ٢)، مثلا، إلى أنه في حالة عدم التوسع في المستوصف، فمن الممكن أن يبلغ متوسط الأرباح المتوقعة سنويا ٤٠٠ ألف دولار، و يبلغ متوسط الأرباح في حالة التوسع مبلغ ٦٠٠ ألف دولار سنويا. ويقوم متخذو القرار، في ظل القاعدة الاحتمالية، بتقويمه على أساس التوقعات الاحصائية. وبناء عليه، تكون القاعدة في هذه الحالة «مضاعفة الأرباح المتوقعة» وعلى ذلك، يختار متخذو القرار فتح الجناح الجديد في المستوصف.

تعكس الاختلافات الواردة بين مجموعتي قواعد اتخاذ القرار اختلاف الظروف التي يتم فيها اتخاذ القرارات. ويعتمد مدى تناسب القواعد الاحتمالية أو اللااحتمالية على ما إذا كان القرار فرديا أم تنظيميا، ومدى معرفة متخذ القرار بالموقف. ويوضح شكل (١٢ - ٣) أوجه الاختلاف بين القرارات الفردية التي تتخذ في ظروف مؤكدة - من جهة - والقرارات المؤسسية التي تتخذ في ظروف محفوفة بالمخاطرة من جهة أخرى، وأي قرارات تتخذ في حالة من عدم التأكد أو الغموض التام من جهة ثالثة.

تختلف القرارات الفردية، عن القرارات المؤسسية من حيث أن الأولى تحدث قليلا، كما أن متخذ القرار قد لا يكون مستعدا لتحمل الخسارة، أو نتيجة الخطأ. ومن أمثلة القرارات الفردية اختيار الوظيفة أو المهنة أو المؤسسة التي يعمل بها أو شريك الحياة. ففي كل من هذه الحالات، يتعين على متخذ القرار التفاوض عن المخاطرة المرتبطة بالنتيجة، ويتصرف وكأنه يملك كل المعلومات المتعلقة بنتيجة القرار، مفضلا البديل الذي يحقق أكبر عائد ممكن، أو يقلل من التكلفة. وفي مثل هذه الحالات تستخدم القواعد اللااحتمالية للقرار. ويعمل متخذو القرار، في الطرف الآخر من متصل المعرفة المبين بالجدول، في ظروف يكتنفها عدم التأكد أو الغموض، أي عدم معرفتهم بالنتائج والبدائل والاحتمالات، وبالتالي لا يستطيعون اتخاذ قرار رشيد. ويعتقد أغلب العلماء السلوكيين أن مثل هذا الوضع نادر الحدوث في الواقع التنظيمي،^٥ وأن أي محاولة لاتخاذ قرار في مثل هذه الظروف تعد غير رشيدة، من وجهة نظر النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات.

شكل ١٢ - ٣ نوع القرار ونوع المعرفة المطلوبة

| في حالة عدم التأكد | المخاطرة | في حالة التأكد |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| لا يمكن اتخاذ قرارات. | يتم اتخاذ قرارات مؤسسية في ظروف محفوفة بالمخاطر: - بصورة مستمرة - يمكن تحمل الخسائر في المدى القريب | في حالة اليقين التام يتم اتخاذ قرارات فردية: - بصورة غير منتظمة - لا يمكن تحمل الخسائر في المدى القريب |

المخاطرة:

تتخذ أغلب القرارات التنظيمية في ظروف تختلف من حيث درجة المخاطرة أكثر من كونها تتخذ تحت ظروف مؤكدة أو غامضة. ويتميز هذه القرارات بأنها قرارات مؤسسية لأنها تتخذ بصورة متكررة، وتستطيع المنظمة - في معظم الحالات - أن تتحمل الخسائر أو الأخطاء قصيرة المدى. وتتخذ مثل هذه القرارات في ظروف محفوفة بالمخاطرة؛ لأن متخذ القرار لا يملك كل المعلومات. وبدلا من ذلك عليه أن يتعامل مع احتمال حدوث وقائع مختلفة، وهناك طرق عديدة تستخدم في تقدير هذه الاحتمالات. وتماثل تخمينات متخذ القرار حول الموقف حالة عدم التأكد أو الغموض التام في متصل المعرفة. فالمدبر الذي يقوم بتخزين تشكيلة جديدة من لعب الأطفال على أساس أنه «يشعر أن أسعارها سترتفع»، والممرضة التي تفحص مريضا في حالة خطيرة في الوقت المناسب تفاديا لحدوث مضاعفات خطيرة، سيفولان إنهما لم يملكا معلومات تتعلق بالموقف، بل إنهما تصرفا وفقا لأحسائهما. ويقرر العلماء السلوكيون، أن مثل هذه القرارات اتخذت على أساس ترجيحات ذاتية أو شخصية ولم تستند إلى بيانات تجريبية، أو سند قانوني، بل تستند إلى التجربة الشخصية لمتخذ القرار. بالتحرك نحو طرف المتصل الذي يمثل حالة التأكد (اليقين)، يمكن للمنظمة أن تضيف على تجاربها الماضية الصفة الرسمية باتخاذ قرارات مماثلة بتقديرات احتمالية موضوعية، أي تقديرات التكرار النسبي لكل حالة من الحالات العديدة التي حدثت في ظروف مماثلة في الماضي. وبالتالي تعتمد المنظمة في إعداد خطط الإنتاج لشهر من الشهور على بيانات الطلب السابقة لنفس الشهر في تحديد عدد الوحدات التي ستقوم بإنتاجها.

الأدوات المساعدة في اتخاذ القرار:

دفع حلول عصر معالجة البيانات الكترونياً (EDP)، وتطور العلوم الإدارية الكثير من المنظمات إلى إضفاء الصيغة الرسمية على المبادئ المختلفة للنظرية التقليدية لاتخاذ القرارات^٦. وقد أريد بهذه النماذج إتاحة المجال بالنسبة لمتخذ القرار؛ لتحقيق أفضل النتائج من أهداف المنظمة في الظروف المختلفة. ومن النماذج التي تساعد متخذ القرار في تخطيط المشروعات بالصورة التي تحقق أكبر قدر ممكن من الكفاءة طريقة تقويم ومراجعة البرامج (بيرت) وأسلوب المسار الحرج، وذلك عن طريق تحديد العمليات الحرجة وتسلسلها ومواعيد إتمامها^٧. علاوة على ذلك، هناك برمجة الأهداف، إحدى الصيغ الحديثة للبرمجة الخطية والتي تتيح لمتخذ القرار تحديد أهداف عديدة يمكن إنجازها في فترة زمنية واحدة، ووضع الأسبقيات أو الأهمية النسبية لإتمامها واختيار أفضل البدائل المتوافرة بالنسبة لمجموعة القيود المختلفة^٨. وقد تم تكيف نماذج رياضية متطورة جداً، مثل نظرية الاصطفاف (صفوف الانتظار) سلاسل ماركوف، للاستفادة منها في توزيع العاملين في المنظمات^٩.

إن الغرض من هذا الفصل ليس استعراض هذه النماذج الرياضية بالتفصيل، بل تحديدها كتطبيقات للنظرية التقليدية لاتخاذ القرار على الأدوات المساعدة المتطورة للقرار الإداري. وتتصف هذه النماذج بأنها معيارية من حيث إنها توجه المديرين إلى كيفية اتخاذ أفضل قرار. فهي لا تركز على العملية التي يتم بموجبها اتخاذ القرارات الفعلية. وعلى ذلك فهي ليست نماذج وصفية، أو توضح سلسلة الخطوات التي يتبعها الإنسان في اتخاذ القرار. ولمعرفة الطريقة التي يتخذ الناس بها القرار، علينا أن نرجع إلى التطورات النظرية الحديثة في هذا المجال.

النظرية السلوكية لاتخاذ القرارات:

يخس كثير من المديرين بالقلق عند محاولتهم استخدام النماذج المستمدة من النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات. و يعود مصدر القلق عند المديرين إلى أن هذه النماذج «مثالية» وتقوم على افتراضات حول الطبيعة البشرية والسلوك التنظيمي مثل:

- متخذ القرار شخص رشيد ودائماً ما يختار البديل الذي يحقق أفضل النتائج من أهداف المنظمة.
- إن المعلومات الكاملة المتعلقة بكل جوانب الموقف الذي يتخذ فيه القرار جاهزة وفي متناول يد متخذ القرار.
- يمكن تشكيل الأهداف المتعددة بأسلوب خطى وتوحيدها رياضياً في معادلة رياضية مبسطة.
- يستخدم كل الناس المعلومات بنفس الطريقة حينما يواجهون بموقف اتخاذ القرار.
- لا تؤثر الاتصالات، ومستوى الإدراك، والشخصية، والدوافع في تصرفات متخذ القرار أو في البدائل التي يختارها.

يصعب — في كثير من الحالات — التنبؤ بالبدائل الفعلية التي يختارها الأشخاص أفراداً أو جماعات، من وجهة النظر المنطقية، لنظرية اتخاذ القرارات، وذلك لامكانية نقض واحد أو أكثر من هذه الافتراضات في الأوضاع التنظيمية الفعلية. وقد ظهرت منذ منتصف الستينيات ثلاث نظريات اتخذت منحى سلوكياً في اتخاذ القرار بدلاً من الأسلوب المعيارى، وركزت على التنبؤ بالقرارات بناء على وصف وفهم العمليات النفسية والجماعية والتنظيمية التي تفشى إلى اتخاذ القرارات.

سنتناول في هذا الفصل ثلاث مجموعات رئيسية من النماذج السلوكية لاتخاذ القرار: أولها أعمال برنارد ومارش وسيمون وسابرت (Bernard, March, Simon and Cyert) التي تشير إلى أهمية معرفة خطوات اتخاذ القرار لفهم سلوك المنظمات^{١٠}؛ ثانياً — نماذج المعالجة البشرية للمعلومات التي ترى أن معرفة طريقة اهتمام الأشخاص بالمعلومات ومعالجتها سيؤدى إلى معرفة السياسات المعلنة وغير المعلنة التي توجه اختياراتهم وقراراتهم.

ثالثاً — النماذج الحديثة التي ترى أن عملية اتخاذ القرارات عملية اجتماعية، وتنتظر في عملية اتخاذ القرارات كأحداث أو وقائع تحدث بين الناس.

ظهرت أكبر عملية للتكامل بين نظرية اتخاذ القرارات والسلوك التنظيمى لأول مرة في سلسلة من المقالات النظرية لبرنارد ومارش وسيمون وسابرت حول سلوك الأفراد والجماعات والمنظمات في اتخاذ القرار^{١١}. وتقوم نظريتهم على الافتراض بأن عملية اتخاذ القرارات هي العملية الأساسية للسلوك والأداء في المنظمات. وعلى ذلك فإنهم يعرفون المنظمة بأنها:

تشكيلة من متخذي القرار يتصرفون في بعض الأحيان فرادى، وفي أحيان أخرى جماعات.

و يشير المدخل السلوكى لاتخاذ القرارات إلى أنه لا يمكن قبول افتراضات لنظريته التقليدية حول الطبيعة البشرية دون التحقق منها، بل لا بد من استقصائها تجريبيا قبل إنشاء نموذج وصفى لاتخاذ القرارات التنظيمية. ولذلك تقوم نظرية برنارد ومارش وسيمون وسايرت للسلوك التنظيمى على أساس البحث فى بعض المحددات كالدافعية، والادراك، وحساب النتائج، التى تتخذ القرارات الفعلية على أساسها.

الرشد المحدود :

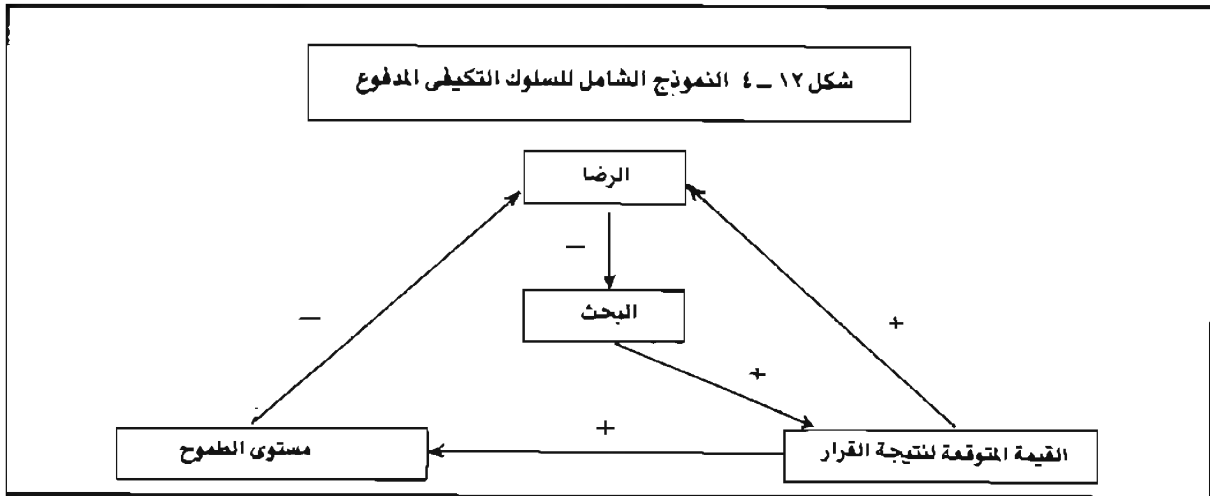
فى مقابل متخذ القرار المثالى فى النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات، يشير مارش وسيمون إلى أن القرارات الفعلية تتخذ فى ظروف الرشد المقيد أو المحدود:

هذه - إذن - الصورة العامة للكائن البشرى التى سنستخدمها فى تحليل السلوك التنظيمى، إنها صورة «الكائن الحى الذى يختار ويتخذ القرار ويحل المشكلات ويستطيع أن يؤدى عملا واحدا أو عدة أعمال فى وقت واحد. كما أنه يستطيع أن يركز اهتمامه على جزء يسير من المعلومات التى توفرها البيئة ويمكن لذاكرته حفظها»^{١٢}.

و يعنى نطاق الرشد المحدود أن العاملين يتخذون قرارات فى ظروف مشحونة بعدد من القيود الخارجية والنفسية، فالمدبر الذى يتعين عليه تحديد كم وحدة من الأصناف المختلفة يتم تخزينها، على سبيل المثال، لا يملك فى الواقع معلومات كاملة، بل يتخذ قراره فى أغلب الحالات، دون البحث عن كل المعلومات المتوافرة.

هناك عدد من الدلالات الهامة التى تبرز بشأن مفهوم الرشد المحدود. أولا - يميل متخذو القرارات إلى اتخاذ قرارات متعاقبة - أى إذا أحس الفرد (أو المنظمة) بالارتياح تجاه الظروف الراهنة فإنه لا يبحث عن مزيد من البدائل أو الاستراتيجيات الأفضل، إنما يجرى البحث عن بدائل جديدة فقط فى حالة عدم الاحساس بالارتياح للنتائج الحالية. و يبين شكل (١٢ - ٤) صورة لتسلسل الأحداث التى تدفع متخذ القرار إلى البحث عن معلومات تتعلق بالبدايل.

و يمكن استنباط النتائج التالية من النموذج الموضح فى هذا الشكل:



- كلما انخفض مستوى رضا متخذ القرار بالنتائج الحالية، زاد البحث عن طرق بديلة (يشار إلى ذلك بعلامة ناقص «-»).
 - كلما زادت القيمة المتوقعة لنتيجة القرار، ارتفعت مستويات الرضا والطموح أو الأهداف (يشار إلى ذلك بعلامة زائد «+»).
 - كلما ارتفع مستوى الطموح، انخفض مستوى الرضا (يعبر عنها بعلامة ناقص «-»).
- يقدم المثال السابق للمستوصف نمودجا حيا لهذه العملية. فطالما هناك شعور بالرضا من جانب متخذى القرار تجاه حجم ونوعية الخدمات الصحية المقدمة، فلن يكون هناك دافع للبحث عن بدائل جديدة للعمليات التى تتم حاليا فى المستوصف (تتطابق هذه الحقيقة مع نموذج الدافعية والاداء المعروض فى الفصلين : الثانى والخامس).

أما إذا لم يكن متخذو القرار بمستوى راضين عن مستوى الأداء الحالي، من جهة ثانية، فسيكون هناك دافع لتحريك عملية البحث؛ إذ أنه كلما توسع نطاق البحث، زادت القيمة المتوقعة لنتائجه. وفي مثالنا هذا؛ كلما زاد مقدار الجهد الذي يبذل في استكشاف سبل جديدة لتحسين الأداء، زادت توقعات المستوصف تجاه مستوى متطور من الأداء إلى جانب ارتفاع مستوى الرضا لدى متخذ القرار. وكلما ارتفعت القيمة المتوقعة للنتيجة، ارتفع مستوى الطموح (تتمثل الطموحات في هذه الحالة في الأهداف التي وضعت للمستوصف). وكلما كانت الطموحات أكبر، وكانت الأشياء الأخرى ملائمة كلها، انخفض مستوى الرضا. ويعتمد مقدار التأثير الفعلي على مستوى الرضا، على أي العنصرين الاثنين يتعاظم بسرعة: قيمة نتائج القرار، أو مستوى طموحات المستوصف؟

دلالات للرشد المحدود :

تتلخص النتيجة الرئيسية التي يمكن استنباطها من النموذج في أن عملية اتخاذ القرار والبحث عن البدائل ليست نشاطا عفويا، أو نشاطا مستمرا مثل التنفس، بل لا بد من بذل الجهد لاتخاذ قرار حكيم، ولا بد من إثارة مثل هذا السلوك. ويشير شكل (١٢ - ٤) إلى أن مستوى الطموح هو الذي يجعل المنظمة في حالة حركة مستمرة (ديناميكية)، ويؤكد على أن البحث عن البدائل سيتم بصورة دورية. كما يلزم أيضا ملاحظة أن البحث المستحث يحدث في كل مستويات اتخاذ القرارات. وقد استخدمنا في هذه الحالة مثلا لاتخاذ القرارات في التنظيم الرسمي، إلا أن النموذج يعمل بنجاح مع قرارات الجماعات غير الرسمية والأفراد على حد سواء.

تتمثل ثاثة الدلالات الهامة لمفهوم الرشد المحدود في أن متخذى القرارات يستخدمون المعلومات المتوافرة في متناول أيديهم، والأقل تكلفة، وليس بالضرورة تلك المعلومات التي توفر قدرا وافرا من المعرفة حول النتائج والبدائل والقيم والاحتمالات التي يتضمنها القرار. فعند تحديد الأسعار مثلا، يقوم مدير المتجر بوضع سعر التجزئة بالنسبة للصنف في المنطقة حتى لو كانت المعلومات التي يتم التوصل إليها عن طريق هذا المسح أكثر دقة. كما أن استخدام قائمة الأسعار الجاهزة (المنشورة) أقل تكلفة. فالنقطة الجوهرية هنا أن المعلومات ليست سلعة مجانية ولا تتوافر بسهولة وبالصورة التي يمكن أن يستفيد منها متخذ القرار. لذلك نجد أن هناك دافعا قويا لاستخدام المعلومات المتوافرة الأقل تكلفة، والتي يمكن الحصول عليها بأيسر الطرق.

وثالث الدلالات الهامة لمفهوم الرشد المحدود هي أن اتجاه متخذ القرار في البحث عن الطرق البديلة يتأثر، في أغلب الحالات، بالمدرجات والقيم والمعتقدات الشخصية لمتخذ القرار والتدريب الذي تلقاه. فقد يقتصر بحث المدير ذي الخبرة في مجال المحاسبة عن حلول بديلة لمسألة ما على الحلول المالية والمحاسبية، فيما يقتصر بحث المدير الذي تلقى تدريبا مكثفا في مجال السلوك التنظيمي على حلول تتصل بأساليب معالجة الصراع بين الجماعات.

تشير تلك الدلالات الثلاث لفكرة الرشد المحدود إلى أن الأفراد والجماعات والمنظمات نادرا ما يحققون أقصى ما يمكن من الأهداف فيما يتخذونه من قرارات، ولكنهم يقارنون البدائل ويزنونها حسب المعايير التي تحدد الحد الأدنى المقبول من هذه الأهداف وليس معايير الحد الأقصى. فإذا كان أحد البدائل المتوافرة مقبولا وفق الحد الأدنى من المعايير تم اختياره وتوقفت عملية البحث عن بدائل أخرى. لقد صادفت فكرة المستوى المقبول قدرا كبيرا من التأييد القائم على التجربة العملية في دراسات أرباح الشركات، حيث توصل عدد من الباحثين إلى أن المؤسسات الخاصة في الولايات المتحدة تتجه إلى تحقيق نسبة ثابتة من الربح سنويا، وتحقق هذه النسبة توقعات صاحب العمل أكثر من الاتجاه لمضاعفة الأرباح كل عام^{١٢}.

يشير البحث الذي تم حول - الرشد المحدود - إلى أن عملية تحقيق الحد الأدنى من الأهداف ليست بالبساطة التي تبدو عليها. فقد توصل أحد الباحثين، على سبيل المثال، إلى أن المديرين ما زالوا يستخدمون استراتيجيات يحتمل أن تزيد من قيمة الاختيار النهائي حتى في الحالات التي يكون فيها تحديد الحد الأقصى من الأهداف مستحيلا - (أي حينما يقنع متخذو القرار بالحد الأدنى في ظروف الرشد المحدود)^{١٣}. ولذلك يمكننا أن نقول، وكما جاء على لسان هيربرت سيمون «بالرغم من أن متخذى القرارات الإدارية لا يتخذون قرارات في ظروف مواتية (أي أنهم لا يتصرفون بطريقة عقلانية مثالية)، إلا أنهم يتصرفون وكأنهم في ظروف مواتية»^{١٤}.

لقد تم التوسع مؤخرا في مفهوم الرشد المحدود في عدة اتجاهات عن طريق البحث التجريبي في مجال السلوك التنظيمي. فقد اكتشفت إحدى الدراسات التجريبية أن عدم التأكد من المعلومات المتعلقة بالقرار، يؤدي إلى محدودية درجة الرشد واتخاذ القرار^{١٥}. كما توصل الباحثون، على وجه التخصيص، إلى أن درجة الغموض في المعلومات التي تصادفها وحدات البحث قد أثرت على الكيفية التي يتخذون بها القرارات وبصورة تتفق مع فكرة الرشد المحدود.

تشير الأبحاث بصورة متزايدة إلى أن الخصائص الشخصية للفرد ومعارفه تؤثر على أسلوبه في اتخاذ القرارات. وقد قامت إحدى هذه الدراسات باستعراض جزء كبير مما كتب حول تلك النظرية المتعلقة بالقرارات التي تتخذها المرأة حول اختيار المهنة.^{١٢} وقد اتضح بالتجربة أن الخصائص الشخصية، مثل الاهتمامات والقيم والقدرات الذهنية وفرص التقدم والتكاليف المنظورة والمفاهيم الذاتية، تؤثر في اختيارات النساء للوظيفة أو المهنة وفي اتجاهات معروفة. إضافة إلى ذلك، فقد ظهر أن للتنشئة الاجتماعية (التعلم) في مراحل الحياة الأولى تأثيراتها في تلك القرارات بصورة يمكن التنبؤ بها سلفاً.

أخيراً، تؤثر الطريقة التي ينظر بها متخذ القرار للموقف - على أسلوبه في اتخاذ القرارات. فقد كشفت إحدى الدراسات، على سبيل المثال، أن درجة الجدية التي ينظر بها متخذ القرار للموقف تؤثر على نطاق بحثه للمعلومات واستشارة الآخرين.^{١٣} فالمدراء الذين يرون أن موقفهم متنازح، مثلاً، لا يبحثون عن المعلومات والأخذ بمقترحات مرؤوسيه في القرارات التي يتخذونها، مثلما يفعل أولئك الذين ينظرون إلى موقفهم على أساس أنه تحدٍ لقدراتهم.

برمجة القرارات:

ذكرنا فيما مضى أن القرارات المؤسسية قرارات متكررة (روتينية)، أي أنها تتخذ بصورة مستمرة. وبالتالي تستطيع المنظمة أن تجمع معلومات دقيقة حول النتائج والتصرفات والتقييمات البديلة. ومن أمثلة هذه القرارات، عدد الصمامات التي يتطلبها العمل لفترة أسبوع في مصنع للتجميع، أو عدد الوحدات من ملابس الأطفال الواجب تخزينها في مستودع أحد المتاجر. أو اختيار طالب الوظيفة لوظيفة تتطلب مهارات كتابية بسيطة.

لاحظ العلماء السلوكيون أن هذه القرارات الروتينية التي تتخذ في المنظمات قابلة للبرمجة.^{١٤} ودائماً ما تسعى الإدارة إلى تخفيض تكلفة قرارها، وممارسة الرقابة على الأداء، عن طريق وضع إجراءات تشغيلية معيارية، أي وضع وتنفيذ السياسة التي توجه العاملين وترشدهم إلى الاختيار الصحيح. فعندما يأتي الوقت لاتخاذ قرار بشأن عدد الصمامات المراد طلبها لفترة أسبوع، مثلاً، قد يرجع مدير المصنع إلى رسم بياني يحدد العدد اللازم طلبه، مع افتراض معرفة حجم الانتاج المطلوب.

تقوم المنظمات بوضع أسس ثابتة للقرارات لأسباب ثلاثة رئيسية:

- ١ - الاقتصاد - لتوفير الوقت وتحقيق وفورات في الأموال والموارد الأخرى.
- ٢ - تخفيض درجة عدم التأكد - بوضع نظام روتيني، تتجنب المنظمات الخسائر الناتجة عن المهام أو الأعمال الحرجة، فمن الممكن - مثلاً - تقليل الأخطاء التي تترتب عليها خسارة في غرفة العمليات بالمستشفى عن طريق تنميط القرارات والإجراءات.
- ٣ - التنسيق والرقابة - يؤدي تنفيذ السياسات النمطية إلى تنسيق القرارات بين الأفراد وتوافق اختياراتهم ويؤدي ذلك إلى قدر كبير من إمكانية التنبؤ بعمليات المنظمة والرقابة عليها.

معالجة المعلومات:

لقد أصبح السؤال عن كيفية استفادة الأفراد والجماعات من المعلومات، في اتخاذ قرارات، والتوصل إلى أحكام تقديرية ضمن مجالات اهتمام العلماء السلوكيين في الأونة الأخيرة.^{١٥}

و يتناول البحث في هذا المجال عملية اتخاذ القرارات كنشاط يتعلق بمعالجة المعلومات ومحاولات للتنبؤ بالقرارات التي يتخذها الناس على ضوء معرفة الطريقة التي يعالجون بها المعلومات.

و يطرح مدخل معالجة المعلومات لاتخاذ القرارات الأسئلة الثلاثة الرئيسية التالية:

- ١ - ما هي المعلومات التي يستخدمها متخذ القرار في عملية اتخاذ القرارات؟
- ٢ - ما هو الوزن النسبي، أو الأهمية النسبية لكل جزء أو معلومة من المعلومات؟
- ٣ - ما هي الطرق التي يستخدمها متخذ القرار في جمع المعلومات من مصادرها المختلفة للوصول إلى اختيار معين؟

يتضمن السؤال الأول انواع المعلومات التي يستخدمها متخذ القرار، والعديد من الاعتبارات التي أوردناها في نقاشنا حول نطاق الرشد المحدود. لقد أجاب العلماء السلوكيون على هذا السؤال على نحو تجريبي بمحاولة التنبؤ بالقرارات التي قد يتخذها الناس على ضوء المعلومات المتوافرة. فإذا لم تساعد المعلومات في التنبؤ بالقرار تجريبيا، استنتج الباحث عدم أهمية هذه المعلومات في تكوين أحكام أو آراء متخذ القرار. أما إذا كانت المعلومات تساعد في التنبؤ بالقرار، من جهة أخرى، فهناك دليل واضح على أهمية المعلومات لمتخذ القرارات. فقد تناولت إحدى الدراسات، على سبيل المثال، قرارات إحدى اللجان المكونة من أعضاء هيئة التدريب حول قبول طلاب الدراسات العليا خلال فترة خمس سنوات^{٢١}. ومن ضمن المعلومات المتوافرة للجنة جنس الخريج، وعمره، وموطنه، وتقديره العام، والدرجات التي تحصل عليها في الاختبار الشهري والحسابي (اختبار الخريجين)، ومكانة الجامعة التي تخرج فيها، وبيان مكتوب حول اهتمامات الطالب المهنية وأهدافه، وخطابات توصية. هناك بعض المعلومات المتعلقة بجوانب ثلاثة فقط من بين كل هذه المعلومات تنبأت بقرارات اللجنة بصورة ثابتة وهي: التقدير العام ودرجات تسمى اختبار الخريجين. وفي حالات عديدة أخرى اتضح أن لمنزلة الجامعة التي تخرج منها الطالب وخطابات التوصية أثرها على القرارات أيضا.

يتعلق السؤال الثاني بالأهمية النسبية التي يضعها متخذ القرار لكل معلومة من المعلومات، إذ يحتمل أن يكون هناك شخص يتعامل مع كل المعلومات على أساس أنها تتساوى في أهميتها في اتخاذ قرار أو حكم ما. فقد ينظر أحد المشرفين، عند إجراء تقييم لأداء أحد العاملين مثلا، إلى معدلات تغيبه عن العمل، ونوعية أدائه، ومقدار إنتاجيته، على أساس أنها على درجة متساوية من الأهمية، بينما لا يهتم مشرف آخر بمعدلات الغياب، ويركز فقط على جودة الأداء. ويستطيع الباحثون تحديد الأهمية النسبية للمعلومات المختلفة في اتخاذ القرارات تجريبيا بمقارنة قوة أو قدرة كل معلومة على التنبؤ بالقرار الفعلي. فقد كشفت الدراسة الوارد ذكرها سابقا أن التقدير العام لخريج الجامعة يفسر الاختلاف في قرارات اللجنة أكثر من مرتبة الجامعة التي تخرج فيها، مما يدل على أن المعلومة الأولى قد اعتبرت أكثر أهمية في قبول الطلاب للدراسات العليا من المعلومة الثانية.

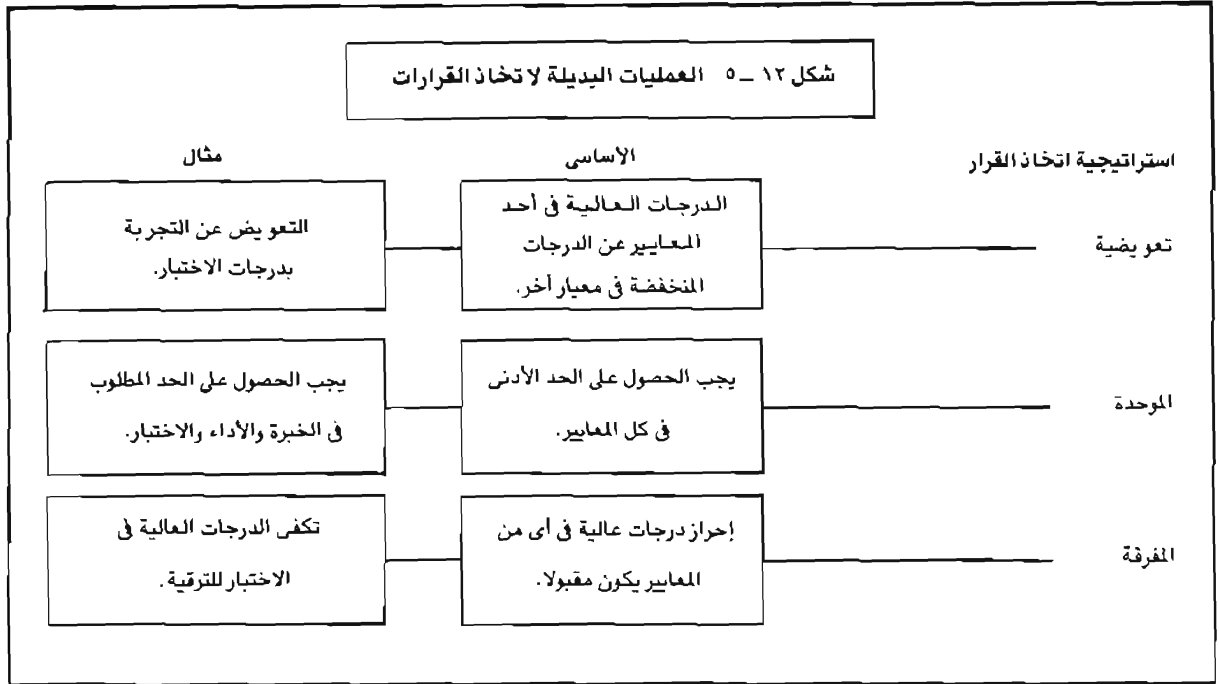
ترتبط المسألة الأخيرة في دراسة معالجة المعلومات والقرارات بالطريقة التي يزاوج بها الناس بين المعلومات، عند اتخاذ القرارات. وقد تم اقتراح عدة نماذج باعتبارها ممثلة للعمليات التي تتبع في اتخاذ القرارات، نعرضها بإيجاز في شكل (١٢ - ٥). وتصلح حالة المشرف الذي يتخذ قرارا بترقية واحد من بين خمسة مرشحين كمثال توضيحي لكل من هذه النماذج. لنفرض أن للمشرف معلومات تتعلق بأربع نواح في المرشحين: مدة الخدمة في المؤسسة، وتقارير تقييم الأداء للسنتين الماضيتين، والخبرة السابقة في مجال الإشراف، ونتائج اختبار قياس القدرات الإشرافية.

يستطيع المشرف أن يتعامل مع المعلومات، أولا، بأسلوب تعويضي للوصول إلى حكم عام عن كل مرشح للترقية، حيث يمكن أن تنسخ أو تعوض الدرجات المنخفضة لأحد المعايير التي تم على أساسها اتخاذ القرار للمعيار الثاني. فقد لا يكون لأحد الموظفين، مثلا، أى خبرة سابقة في مجال الإشراف إلا أنه قد يحرز درجات عالية في اختبار القدرة على الإشراف. وبما أنه من الممكن أن تعوض الدرجات العالية التي أحرزها المرشح في الاختبار انعدام الخبرة، فسيتم تقييمه في نفس مستوى المرشح، بخبرة متوسطة في مجال الإشراف ومعدل وسط في اختبار القدرة على الإشراف.

قد يتعامل المشرف مع المعلومات بطريقة موحدة أو بطريقة «الحوافز المتعددة» كبديل عن أسلوب التعويض. وفي هذه الحالة يضع متخذ القرار الحد الأدنى المقبول الذي يتعين الحصول عليه في كل معيار على حدة. فإذا انخفض معدل أى مرشح عن الحد الأدنى المقبول في أى من تلك المعايير، استبعد من المنافسة في الترقية.

فقد يضع المشرف في هذه الحالة، مثلا، الحدود الدنيا للمرشحين على النحو التالي:

- (١) خبرة في العمل مع الشركة لخمس سنوات على الأقل.
 - (٢) خبرة سابقة للعمل مع الشركة ثلاث سنوات كحد أدنى.
 - (٣) أن تكون تقديرات الأداء الإشرافي عالية، بحيث تضعه ضمن أحسن ٢٥٪ من زملائه العاملين.
 - (٤) الحصول على درجات عالية في الاختبار بحيث يكون المرشح ضمن أحسن ٢٥٪ ممن أخذوا للاختبار.
- و يجب ملاحظة أن الحصول على تقديرات عالية في أحد العوامل، في النموذج الموحد، لا يعوض عن التقديرات الأقل من الحد الأدنى في بعض العوامل الأخرى، كما هو الحال في النموذج التعويضي.



أخيراً، قد يتخذ المشرف استراتيجيات متفرقة و يقوم المشرف بموجب هذه الاستراتيجية، بفحص المعلومات عن المرشح، بحثاً عن ميزة أو خاصية يبرز فيها هذا المرشح. فإذا توافرت فيه، تمت ترقيته بناء على تلك الميزة وحدها، وأهملت بقية المعلومات. وفي هذه الحالة قد يقرر المشرف، مثلاً، أن أحد المرشحين قد أحرز درجات عالية جداً في اختبار القدرة على الإشراف وأن هذه الدرجات وحدها مبرر كاف لترقية هذا الشخص.

و يجب ملاحظة أن هذه الاستراتيجيات تختلف اختلافاً جوهرياً عن بعضها وتفضى في الغالب، إلى قرارات مختلفة تماماً. وقد نشأ اختلاف غريب بين العلماء السلوكيين حول أي من هذه النماذج يمثل عملية اتخاذ القرارات في المنظمات بالفعل. ويرى البعض: أن النموذج التعويضي بسيط من الناحية الحسابية. وأوردوا دليلاً تجريبياً بإمكانية تنبؤ النماذج التعويضية بالقرارات الفعلية بنفس مستوى النموذجين الموحد والمفرق.^{٢٢} ويرى آخرون أن للنماذج التعويضية قدرة كبيرة للمقارنة بين المعلومات المتعلقة بجوانب مختلفة في وقت واحد والموازنة بينها للوصول إلى قرار. ويقولون: إن النموذجين الموحد والمفرق خاليان من التعقيد (النفسي) ويمثلان العمليات الفعلية لاتخاذ القرارات وقدموا الشواهد التي تؤيد موقفهم هذا.^{٢٣}

أظهر البحث التجريبي حول هذه المسألة أن النماذج الخطية والنماذج الرياضية الأخرى البسيطة لا تقل فعالية في التنبؤ بالقرارات عن أكثر النماذج الرياضية تطوراً. كما أن مبدأ الاقتصاد (Parsimony) في مجال العلوم، (أي الإبقاء على النماذج بسيطة بقدر الامكان)، يتجه إلى قبول النماذج البسيطة باعتبارها ممثلة لسياسة متخذ القرار على أحسن وجه في الوقت الحاضر.

لقد تمت دراسة مواقف اتخاذ القرار التي تتميز بالبساطة نسبياً، حتى الآن من، قبل المهتمين بدراسة موضوع معالجة المعلومات في مجال اتخاذ القرارات (بالرغم من أن مثل هذه الدراسات قد امتدت مؤخراً لكثير من المهن بما في ذلك وظيفة المحكم العمالي)^{٢٤} وتشير بعض الشواهد المحدودة إلى أن الأفراد يتجهون إلى معالجة المعلومات بأسلوب غير تعويضي (أي غير خطي) كلما زادت درجة التعقيد في القرار. وتصبح القرارات أكثر تعقيداً حينما يتعين على متخذ القرار التعامل مع قدر كبير من المعلومات، مثلاً، أو مع مجموعة من الأهداف التي تنافس بعضها، أو مع قيود أو معوقات عديدة. كما أن الظروف المحيطة بالقرار (أي ما إذا كان متخذ القرار يتصرف منفرداً أو كعضو في جماعة) تؤثر على الطريقة التي يستخدم بها الشخص المعلومات. فقد يكون النموذج المعقد غير الخطي، في الحالات المعقدة، أكثر دقة في تمثيل طريقة استفادة متخذ القرار من المعلومات.^{٢٥}

تحديد السياسة التى يبنى عليها القرار:

لنفترض أن محللاً تنظيمياً يدرس قرارات إحدى المنظمات بالكيفية التى عرضناها قبل قليل، مركزاً على المعلومات التى استخدمت فى اتخاذ القرار بالفعل والأهمية النسبية لكل معلومة من هذه المعلومات والطريقة التى يتم بموجبها تجميع المعلومات. ما فائدة مثل هذا التحليل لمؤخذ القرار؟ وما فائدته بالنسبة للمحلل؟ لقد ظهر مجال هام من مجالات السلوك التنظيمى والعلوم الادارية يهتم بموضوع استنباط السياسات (Policy Capturing)، أى تحديد الاستراتيجية التى اتبعها مؤخذ القرار فيما يتعلق بالمسائل الثلاث التى أوردناها قبل قليل.

إن الغرض من استنباط السياسات هو تشخيص الاستراتيجية المتضمنة فى قرارات شخص ما، وتحسين نوعية تلك القرارات باظهار هذه الاستراتيجية وإبرازها واتباعها بانتظام. وكثيراً ما يتخذ الناس قرارات بطريقة عشوائية وليس على أساس سياسة واعية (مخططة). ومن خلال تحليل مجموعة من قراراتهم تظهر الطريقة التى يستخدمونها بها المعلومات.

وقد ينتج عن تحليل السياسة أو الاستراتيجية (Policy capturing) واحدة من التحسينات العديدة المحتملة الآتية:
أولاً: من المحتمل أن يكتشف مؤخذ القرار أنه لم يستخدم المعلومات الصحيحة، أو أنه لم يزن تلك المعلومات بصورة دقيقة، وبذلك يستطيع مؤخذ القرار التحول إلى استراتيجية أكثر دقة فى استخدام المعلومات فى القرارات التى يتخذها مستقبلاً.

ثانياً: قد يشير التحليل إلى أنه بالرغم من استخدام المعلومات المناسبة، إلا أن طريقة تجميعها لم تكن سليمة. ويمكن بذلك أن يتعلم مؤخذ القرار طرقاً أفضل للربط بين المعلومات.

و يتمثل ثالث الاحتمالات فى تلك الظاهرة المحيرة التى أطلق عليها فقهاء اتخاذ القرار مصطلح «الاعتماد على الذات»^{٢١}. وقد استطاع داووز (Dawes)، فى إحدى الدراسات الكلاسيكية، أن يكتشف سياسة مؤخذ القرار، ووجد أن المعلومات التى استخدمت كانت مناسبة، ووزنت بدقة عالية، ومزجت بطريقة فعالة، ومع ذلك فقد كان باستطاعة مؤخذ القرار أن يزيد من دقة وفعالية القرارات بأن يجعل الاستراتيجية التى اتبعها صريحة ومعروفة. فإذا كانت المعلومات قد استغلت على النحو الأفضل، فكيف يمكن لتحليل الكشف عن السياسات تحسين القرار؟ يقول داووز: إن وضوح السياسة يجبر مؤخذ القرار على اتباع السياسة المعلنة بدقة عند اتخاذ أى قرار، فيما يختلف أسلوبه من قرار لآخر حينما تكون السياسة ضمنية، حيث يتبعها فى بعض الحالات ويتجاوزها فى أحيان أخرى. فمجرد الكشف عن سياسة اتخاذ القرارات لأى شخص والاعلان عنها واتباعها (الجهد الذاتى) يؤدى إلى تحسين عملية اتخاذ القرارات^{٢٢}.

تتعلق دراسات الكشف عن السياسات التى تعرضنا لها حتى الآن بما يسميه الباحثون فى مجال السلوك التنظيمى الطريقة التنقيبية (Hewistics) أى أن هذه الدراسات تحاول وصف الطريقة التى يتخذ بها القرار، وأن تزيد من درجة دقة تلك القرارات. ويشير فوردهيغارتى (Ford and Hegarty)، فى عرض حول ما كتب عن المعالجة البشرية للبيانات نشر مؤخراً، إلى أن الطريقة التنقيبية (Hewistics) تمثل أحد اتجاهات ثلاثة اتخذتها الدراسات السلوكية المعاصرة فى اتخاذ القرارات^{٢٣}. علاوة على ذلك، فهناك أساليب أخرى لها أهمية خاصة بالنسبة للمديرين، إلى جانب الطريقة التنقيبية، وهى الأساليب التى تحاول معرفة الكيفية التى يؤثر بها التفاوت فى المقدرة الذهنية لمؤخذ القرار على أسلوب اتخاذ القرار، والأساليب التى تكشف الطبيعة الثنائية للعقل الواحد كمؤثر فى أسلوب اتخاذ القرار.

المقدرة الذهنية ونظرية الطبيعة الثنائية:

شرع عدد من الباحثين فى دراسة ظاهرة (تأثير) البنية العقلية فى فهم عملية اتخاذ القرارات الادارية. وتشير المقدرة الذهنية إلى قدرة الفرد على معالجة التعقيد فى المعلومات عند اتخاذ قرار ما^{٢٤}. ويتمثل أحد المداخل للمقدرة الذهنية فى تصنيف المديرين على أساس عاملين: ما إذا كان التركيز على جانب واحد أو جوانب متعددة عند النظر فى المعلومات ذات الصلة الوثيقة بالقرار، وحجم المعلومات (كبير أم صغير) التى يتم دراستها عند اتخاذ أى قرار. ويقوم هذا المدخل بتصنيف المديرين فى الخانات الأربع المبينة بشكل (١٢ - ٦) حيث تحتوى الخانة (١) على المديرين الذين يتبعون أسلوب الحسم فى اتخاذ القرارات بالتركيز على جانب واحد والاهتمام بقدر محدود من المعلومات. أما المديرون الذين يقعون فى الخانة (٢) فيتبعون أسلوباً تدريجياً أو تسلسلياً مع التركيز على جانب واحد لكن مع التركيز على قدر كبير من المعلومات. أما المديرون فى الخانة الثالثة فأسلوبهم فى اتخاذ القرار مرّن مع التركيز على جوانب متعددة واستخدام معلومات محدودة. وأخيراً يتميز المديرون فى الخانة الرابعة بالأسلوب المتكامل حيث إنهم يركزون اهتمامهم فى جوانب متعددة و يستخدمون قدراً كبيراً من المعلومات.

إن الأبحاث التي تتعلق بحدوليات هذه الأساليب الأربعة في اتخاذ القرار بالنسبة للمديرين محدودة جداً، ومع ذلك فهناك بعض الشواهد القليلة التي تشير إلى ضرورة تلاؤم المديرين مع المواقف التي تتخذ فيها القرارات حسب أسلوب كل منهم.^{٢٠} لعل أكثر الجوانب المحيرة في القدرة الذهنية الفكرة القائلة: إن المديرين يتأثرون بعوامل معارضة في (تكوين) شخصياتهم عندما يتخذون القرارات.^{٢١} وقد قام الباحثون بتجميع وتوحيد كثير من النظريات والأبحاث التي تتراوح بين الفلسفة الصينية والطب النفسي إلى نظريات العالم النفسي كارل ينج (Karl Jung) ليتوصلوا إلى أن كل المديرين يتأثرون بالعمليات الثنائية للعاطفة والرشد في اتخاذ القرارات. ويعرض شكل (١٢ - ٧) ملخصاً لأعمالهم التي تشير إلى أن أسلوب المديرين في اتخاذ القرارات يقع بين طرفي متصل أحدهما الاحساس والتفكير (قمة الرشد) والآخر البديهة والمشاعر (عاطفي جداً). ويوضح الجدول كيف يؤدي هذا التفاوت إلى اختلاف في الخصائص المتعلقة بدرجة تركيز الاهتمام وطريقة معالجة الأمور والنزوع إلى أنماط سلوكية معينة وإظهار القدرات. كما يشير البحث أيضاً إلى أن هناك مهناً وأعمالاً معينة تتبع فيها أساليب معينة في اتخاذ القرارات.

ومن المؤكد أن مثل هذا العمل المتعلق بالأسس السلوكية للقرارات الإدارية غير دقيق، إلا أنه يحدد الاتجاه الصحيح للبحث في مجال اتخاذ القرارات الفردية مستقبلاً.

| شكل ١٢ - ٦ القدرة الذهنية والقرارات الإدارية | | |
|----------------------------------------------|----------------------|---------------------------|
| نوع التركيز | | مقدار المعلومات المستخدمة |
| فردى | متعدد | |
| (١) الأسلوب الحاسم | (٣) الأسلوب المرن | قدر محدود |
| (٢) الأسلوب التدريجي (التسلسلي) | (٤) الأسلوب المتكامل | قدر كبير |

شكل ١٢ - ٧ تحليل أساليب اتخاذ القرارات الإدارية

| نمط اتخاذ القرار | | | | |
|--------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------|------------------------|
| الجانب الأيسر | | الجانب الأيمن | | |
| ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ |
| البديهة / المشاعر | الاحساس / المشاعر | البديهة / التفكير | الاحساس / التفكير | |
| الاحتمالات | الحقائق | الاحتمالات | الحقائق | مركز الاهتمام |
| تحليل موضوعي | تحليل موضوعي | حماس ذاتي | حماس ذاتي | طريقة معالجة الأمور |
| منطقياً ومبدعاً | عملياً وواقعياً | متحمساً ونافذ البصيرة | متعطفاً ودوداً | الاتجاه لأن يكون |
| تطورات نظرية وفنية | المهارات الفنية بالحقائق والأشياء المادية المحسوسة | الفهم المشترك والاتصال للتبادل مع الآخرين | معاونة الآخرين وتقديم خدمات لهم | إظهار القدرات |
| مخطط | فني | رسم | معلم | المهنة التي تمثل النمط |
| ← | | المدير | → | |

William Taggart and Daniel Robey: "Mind and Managers: On The Dual Nature of Human Information Processing and Management". Academy of Management Review, 6, 1981, p. 190.

المصدر:

اتخاذ القرارات الاستراتيجية:

تجاوز البحث حول تحديد السياسة التي يبنى عليها القرار دراسة القرارات الفردية ليجه، خلال الحقتين الأخيرتين، إلى دراسة الكيفية التي تتخذ بها القرارات الاستراتيجية.^{٢٢} وقد تركز اهتمام فقهاء الإدارة لبعض الوقت على تلك القرارات التي تؤثر في ازدهار أى مشروع أو أى نوع آخر من أنواع المنظمات، كالقرارات المتعلقة بكيفية تصميم المنظمة (سيتم تناول هذا الموضوع في الفصلين السابع عشر، والثامن عشر)، وتحديد المنتجات والخدمات التي يتم تسويقها، وكيفية تمويل العمليات والدخول في أسواق جديدة، وكيفية إحلال كبار التنفيذيين والمديرين، والقرارات الأخرى ذات الصلة. على أننا لم نكن نعرف كثير شيء عن الكيفية التي تتخذ بها مثل هذه القرارات أو العوامل التي تحدد درجة النجاح أو الفشل النسبي لمثل هذه الاختيارات حتى وقت قريب.

أما الآن فقد وفرت لنا بحوث السلوك التنظيمي مزيداً من المعرفة حول القرارات الاستراتيجية. فقد تم التوصل إلى أن الطرق التي صممت بها المنظمات تؤثر في الأساليب التي يتبعها المديرون في اتخاذ القرارات مثلاً. زيادة على ذلك، توحى تلك الدراسات بأنه من الممكن النظر إلى هيكل المنظمة نفسها كاستراتيجية لتحقيق الأهداف.^{٢٣} ومن الأمثلة التوضيحية لمثل هذا البحث دراسة أجريت حول قرارات التسويق لشمان وخمسين وحدة عمل استراتيجية.^{٢٤} وحدة العمل الاستراتيجية هي قسم من أقسام المنظمة يعهد له بمسئولية تحقيق أهداف محددة لصالح المنظمة، وغالباً ما تتضمن مسؤولياتها تحقيق أرباح وعليها أن تسهم في الأرباح الكلية للشركة بالمبالغ المستهدفة. توصل الباحثون في هذه الدراسة إلى أن خبرة مدير وحدة العمل الاستراتيجية واستعداده للمخاطر والتعامل مع الغموض، والتي تسهم في نجاح الوحدة، تتوقف على ظروف السوق الذي تعمل فيه. كما أبرزت الدراسة الفرق بين «الأسواق الجديدة» التي يكون الهدف منها زيادة حصة الشركة في السوق والمبيعات، «وأسواق الحصاد» التي يكون الهدف منها الانسحاب ببطء ومضاعفة عائدات الأجل القصير. وقد أورد الباحثون أن الخصائص المذكورة سابقاً قد أسهمت في نجاح المديرين في السوق الجديدة ولكنها عاقت فعالية المديرين في الأسواق القديمة.

قام باحثون آخرون بدراسة الكيفية التي تؤثر بها عوامل تنظيمية وبيئية مختلفة على فعالية القرارات الاستراتيجية والمتضمنة للتصميم التنظيمي، والتكامل الرأسي والأفقى في الأسواق الجديدة، وتصميم المنتج وتحديد الدرجة والسعر للمنتج، وضم شركات أخرى وإحلال المعدات الرأسمالية والتوسع فيها.^{٢٥} ويساعد مثل هذا البحث في زيادة معرفتنا حول فعالية القرارات ذات الأثر الاستراتيجي على المنظمة.

الجماعات واتخاذ القرارات:

افتراض نقاشنا حول اتخاذ القرارات أن القرارات تتخذ بواسطة الأفراد. كما أن أغلب الأبحاث التي تمت حول معالجة المعلومات واكتشاف السياسات – على سبيل المثال – قد تعاملت مع الفرد كوحدة للتحليل ولم تأخذ في الاعتبار القرارات التي تتخذ بواسطة مجموعة من متخذي القرارات.

وستتناول في هذا القسم ثلاث مسائل تتعلق باتخاذ القرارات من قبل الجماعة وهي:

- ١ – ما هي أوجه الاختلاف بين عملية اتخاذ القرار الجماعية والأخرى الفردية؟
 - ٢ – ما هي مزايا وعيوب عملية اتخاذ القرارات الجماعية والفردية؟
 - ٣ – ما هي الطريقة التي يمكن أن تحسن بها المنظمة من القرارات التي تتخذها الجماعات فيها؟
- نطبق كثيراً مما تقدم في الفصل الثامن حول العمليات التي تتم داخل الجماعة، على نقاشنا الحالي. وسيتركز اهتمامنا، بوجه خاص، على أثر العمليات الجماعية على عملية اتخاذ القرارات في المنظمات.

هناك عدد من الدراسات التي تشير إلى ضرورة معرفة العوامل الجماعية الموقفية التي تؤثر على عملية اتخاذ القرارات.

وقد حددت إحدى هذه الدراسات ثلاثة عوامل كمؤثرات هامة في عمليات اتخاذ القرارات الجماعية: تكوين الجماعة (كأن تكون من خبراء أو ممثلين لدوائر انتخابية أو زملاء مثلاً)، وأسلوب عمل الجماعة (هل يتفاعل أعضاؤها مع بعضهم أم يعمل كل عضو بمفرده؟)، وطبيعة الموقف الذي يتخذ فيه القرار.^{٢٦} من الواضح أننا بحاجة للتوسع في معارفنا لتشمل أثر تلك الجماعة والخصائص الموقفية على عمليات اتخاذ القرارات.

القرارات الفردية في مقابل القرارات الجماعية :

ما هى اوجه الاختلاف الرئيسية بين أن يتخذ القرار فرد وأن تتخذه جماعة؟ يشير أحد الخبراء في هذا المجال إلى أن الفرق ليس بين حالتين كأن تكون هذه أو تلك ٣٧. ولتوضيح ذلك، نأخذ جماعة عمل صغيرة تتكون من ستة مؤوسين ورئيسهم المباشر. ولنفرض أن القرار المطلوب اتخاذه متعلق بالاهداف الانتاجية للجماعة والعمل الذى سيتولاه كل واحد من اعضائها.

هناك عاملان يوضحان إلى أى مدى ستكون عملية اتخاذ القرار معقدة. وهما:

مدى اشتراك الجماعة في اتخاذ القرار، ودرجة الصراع حول الاهداف المراد تحقيقها. هذان العاملان موضحان بشكل (١٢ - ٨).

لننظر أولا في مدى اشتراك الجماعة في اتخاذ القرار:

في أحد الأوضاع، يتخذ المشرف كل القرارات التى تؤثر في الجماعة بمفرده بوضع الاهداف للجماعة وتوزيع المهام لأعضائها. وفي وضع آخر أقل تطرفا، يقوم المشرف باستشارة أعضاء الجماعة فيما يتعلق بالبدائل والاهداف إلا أنه يتخذ القرار النهائي بنفسه. وموقف ثالث تكون فيه درجة اشتراك الجماعة أكثر من الموقف السابق، فيمكن أن تقوم الجماعة بدراسة البدائل والاهداف وتتقدم بتوصية محددة للمشرف. وأخيرا، تقوم الجماعة، في أعلى مستويات المشاركة، باتخاذ القرار وتنفيذ البديل المختار. وهكذا تصبح عملية اتخاذ القرارات أكثر تعقيدا، مع كل مستوى من مستويات اشتراك الجماعة فيها.

يؤثر الصراع حول الاهداف أيضا على درجة التعقيد في عملية اتخاذ القرارات الجماعية:

وقد جاء مؤخرا في عرضين لما كتب حول عملية اتخاذ القرارات إنه من الممكن أن ينشأ عن اتخاذ القرار الجماعى على الأقل ثلاثة أنواع أو أنماط من الصراع حول الاهداف^{٢٨}:

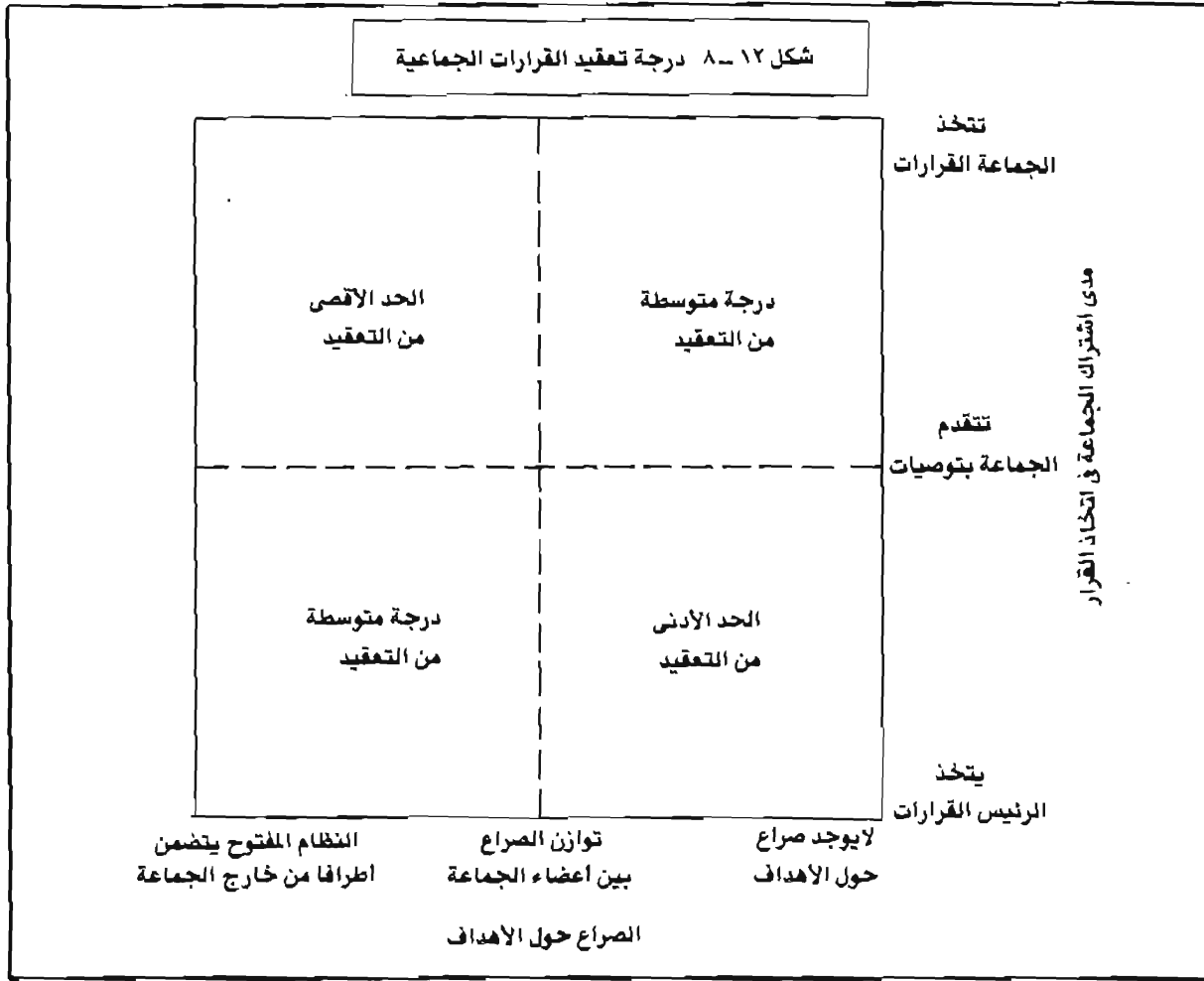
ففى المستوى الأدنى للتعقيد لا يكون هناك صراع في الجماعة حول الاهداف التى يسمى الأعضاء إلى تحقيقها، وهذا الوضع أشبه بنموذج مارش وسيمون الخاص بالرشد المحدود. وفي هذه الحالة، يحقق أعضاء الجماعة - على كل حال - المستوى المرضى من الاهداف التى وضعوها جماعة. وعلى ذلك يسمى الشركاء الثلاثة في عمل من الأعمال التجارية - مثلا - إلى تحقيق قدر من الربح ولا يتجهون إلى إجراء أى تغييرات في عملياتهم التجارية إلا إذا أصبحوا غير راضين عن مستوى أدائهم الحالى.

أما في الموقف الذى يتخذ فيه قرار يكون واحد أو أكثر من الاهداف أو البدائل غير مقبول لدى واحد أو أكثر من أعضاء الجماعة، تكون درجة التعقيد أعلى من سابقتها. وفي موقف كهذا، ويطلق عليه اصطلاحا «توازن الصراع»، تتطلب عملية اتخاذ القرارات معالجة ذلك الصراع. ويمكن استخدام إجراءات عديدة لمعالجة الصراعات، اعتمادا على درجة اشتراك الجماعة في اتخاذ القرار. وتتراوح هذه الإجراءات بين اتخاذ الرئيس للقرار إلى الاقتناع أو تكوين ائتلاف بين الأعضاء واستخدام المناورات السياسية أو الأساليب الأخرى التى تفضى إلى إجماع الأعضاء.

أما الموقف الذى يبلغ الصراع فيه الدرجة القصوى فيسمى «بالنظام المفتوح». وفي هذه الحالة، يدخل أفراد من خارج الجماعة، ومن خارج المنظمة، في اتخاذ القرار. (مثل الأشخاص الذين يتعاملون مع أحد المستشفيات أو ناخبى أحد الأشخاص أو طلاب إحدى الجامعات). وفي وضع كهذا تكون كثير من الاهداف غير معروفة وبالتالي يصعب التنبؤ بتعارض المصالح بين أفراد الجماعة والأطراف الخارجيين. وقد يتطلب القرار، في مواقف مثل هذه، الاستجابة المتدرجة أو المتزايدة للمشكلات حال نشوئها. كما تستخدم في مثل هذه المواقف المساومة والمناورة لحل الخلافات بين أفراد الجماعة والأطراف الأخرى التى يؤثر فيها القرار. ويختلف هذا الموقف عن الموقفين اللذين سبق عرضهما من حيث درجة غموض البيئة التى يتخذ فيها القرار، إذ لا يلزم متخذى القرار - في هذه الحالة - معالجة الصراع فيما بينهم فحسب، بل لا بد لهم من التفاعل مع الضغوط غير المحدودة من أفراد من خارج المنظمة. ومن الأمثلة التوضيحية لنموذج النظام المفتوح في اتخاذ القرارات، مداوات الهيئة العليا لأحد الأحزاب السياسية لاختيار المرشح، ضمن قائمة من المرشحين، الذى يفى بمطالب الناخبين في دائرة تتعدد فيها الانتماءات السياسية.

ويكشف شكل (١٢ - ٨) عن أن مستويات اشتراك المجموعة في اتخاذ القرار والصراع حول الاهداف تسهم، مجتمعة، في درجة تعقيد قرارات الجماعة. ويمثل الحزب السياسى في المثال الذى أوردناه الآن الموقف الذى يبلغ فيه التعقيد الحد الأقصى حيث تتخذ القرار فيه جماعة من الناس بدلا من شخص واحد. فالحزب نظام مفتوح يتأثر بالآخرين وبالناخبين من خارج الجماعة المعنية (الحزب). كما

شكل ١٢ - ٨ درجة تعقيد القرارات الجماعية



يوضح الشكل أيضاً أنه كلما اتجه موقف اتخاذ القرار نحو المربع الأعلى من جهة اليسار، أصبحت درجة الاختلاف بين القرار الفردي والقرار الجماعي في حدودها القصوى، فيما يصبح للمواقف التي تقع بالقرب من المربع الأعلى من جهة اليمين الخصائص التالية:

- معلومات غير مؤكدة تماماً حول الأهداف المراد بلوغها.
- درجة عالية من التباين بين الأهداف المراد تحقيقها.
- ضرورة العمل على حل الصراع بالإضافة إلى الخطوات العادية لاتخاذ القرار.

استراتيجيات القرار الجماعي:

تم توثيق أوجه القوة والضعف لعملية اتخاذ القرار الجماعية في مقابل عملية اتخاذ القرار الفردية بصورة جيدة. وقد افترض عدد من أصحاب النظريات أن أي جماعة متفاعلة تتخذ قرارات أكثر فاعلية من تلك التي يتخذها الأفراد منفصلين وذلك للأسباب التالية.

- يستطيع الأشخاص العديدين جمع معلومات أكثر مما يستطيع الشخص الواحد.
- يمثل الأشخاص العديدين مجموع القيم التي تتأثر بالقرار أكثر مما يمثلها الشخص الواحد.
- من الممكن أن يطرح الأشخاص العديرون وجهات نظر متنوعة ومختلفة حول المسألة و يوفروا أسلوباً مبتكراً لإيجاد حلول لها.
- من المرجح أن يلتزم الأشخاص بالقرار إذا ما شارك كل منهم في اختيار البديل.

و يمكن تلخيص تلك الأسباب على النحو التالي :

فعالية عملية اتخاذ القرار الجماعى = مجموع الجهود الفردية المستقلة + أثر التجميع - الخسائر المترتبة على العملية الجماعية

حيث يمثل مجموع الجهود الفردية المستقلة ميزة إيجابية توضح أنه كلما زاد عدد الأفراد المشاركين، كانت المعلومات المستخدمة (في القرار) أفضل – وبعبارة أخرى جهد شخصين أفضل من جهد شخص واحد، وحيث إن أثر التجميع ميزة إيجابية قوية تمثل ما عرف اصطلاحاً بـ «التعاقد». وفي الواقع، فإن التفاعل بين الأفراد وطرح الآراء والأفكار وتنقيحها يفضى إلى قرار جماعى يفوق أفضل قرار فردى.

وحيث إن الخسائر المترتبة على العملية عامل سلبى يتكون من عنصرين: أولاً - تستغرق الجماعة وقتاً للوصول إلى قرار أطول مما يأخذ الأفراد كل على حدة. فإذا كان الوقت عنصراً مهماً (في العمل)، فإن فعالية الجماعات تكون أقل من تلك التى للأفراد. ويتعلق العنصر الثانى بجهود الدافعية. وفي الواقع هناك أفراد «يذوبون» في الجماعة أو يميلون إلى «تجنب المسؤولية» ولا يلتزمون التزاماً تاماً بالقرار، أى عملاً بفلسفة «اترك الأمر لزيد»^{٢٩}

لم يوضح البحث حتى الآن ما إذا كانت الجماعات تساعد أو تعوق عمليات اتخاذ القرارات^{٣٠}. وتتلخص المسألة فيما إذا كانت آثار التجميع تفوق الخسائر المترتبة على العملية الجماعية أو أن العكس هو الصحيح. وقد أورد استعراض لهذا البحث بعض التفاصيل حول المسألة^{٣١}. فقد توصلت الباحثة إلى أن الخسائر المترتبة على العملية الجماعية لا تتخذ القرارات تفوق آثار التجميع ما دامت موارد الجماعة (مثل المعلومات) ثابتة لا تتغير، واقتترحت شرطين يمكن أن يؤديا إلى زيادة في الموارد وبالتالي إلى أن يفوق أثر التجميع الخسائر المترتبة على عملية اتخاذ القرارات: الشرط الأول هو الذى يوجب توافر قدرة التعلم لدى أعضاء الجماعة. فالجماعة التى تلقت تدريباً في عملية اتخاذ القرارات والعمليات الجماعية تحقق قدراً من أثر التجميع أكبر من الجماعة التى لم تتعرض للتدريب. ويتمثل الشرط الثانى الذى يؤثر على مفعول التجميع في التحفيز المعرفى. فالجماعات التى تكافأ على ابتداء أفكار جديدة وعلى البحث عن معلومات جديدة تظهر تأثيرات عالية نسبياً للتجميع أكثر مما تظهره الجماعات التى لا يتم تحفيزها^{٣٢}.

وبالرغم من المزايا المحتملة لعملية اتخاذ القرارات الجماعية والتى تفوق تلك التى للقرارات الفردية، إلا أن هناك من يشير إلى بعض العيوب الواضحة للعمليات الجماعية لا تتخذ القرارات. ولعل من أخطر هذه العيوب ظاهرة «التفكير الجماعى» التى عرض لها إيرفنج جانيس^{٣٣}. توصل جانيس، من خلال دراسته لاختناقات عديدة لقرارات جماعية علياً (مثل حادثة خليج الخنازير، وقرار تصعيد الحرب الفيتنامية، والفشل في التنبؤ والاعداد لمواجهة هجوم اليابانيين على بيرل هاربور، ومازق الحرب الكورية)، توصل إلى أن العمليات الجماعية التى يشترك فيها مستشارون للرؤساء قد حالت دون الوصول إلى قرارات فعالة.

يؤكد جانيس أن الضغط المستمر للوصول إلى إجماع أعضاء الجماعة حول قرار ما، يؤدي إلى ظهور ثمانية أعراض بارزة لمشكلة التفكير الجماعى وهى:

- ١ - الحصانة : يظهر لدى أغلب أو كل أفراد الجماعة وهم الحصانة مما يؤدي إلى إغفالهم لمخاطر واضحة، أو عوامل أساسية في الموقف. و يؤدي هذا، بدوره إلى أن يكونوا مغرطين في التفاؤل والمجازفة.
- ٢ - التبشير : مثلما يعتقد أفراد الجماعة بأنهم محصنون فإنهم يقومون باختلاق مسوغات لتجاوز التحذيرات، أو أى مصادر أخرى للمعلومات تتعارض مع طريقة تفكيرهم. وبناء على ذلك تستبعد المعلومات السلبية أثناء مداولات الجماعة.
- ٣ - القواعد الأخلاقية: يرسخ في أذهان أعضاء الجماعة، الاعتقاد الجازم بالقواعد الأخلاقية المرتبطة بمركز الجماعة، فيدفعها هذا الاعتقاد إلى صياغة مواقفها في عبارات متزمتة بحيث ينظر للآراء المعارضة على أساس أنها شر مستطير. و يؤدي مثل هذا الأسلوب في التفكير إلى إغفال المجموعة للنتائج السلوكية أو الأخلاقية المترتبة على أفعالهم.
- ٤ - التنميط أو القولية: يقود «التفكير الجماعى» أعضاء الجماعة إلى تنميط أو قولبة إدراكهم للأشخاص والجماعات الأخرى. (وهذا خطأ إدراكى تم التعرض له في الفصل الثالث) وعلى هذا يوصف القادة المعارضون مثلاً بأنهم أشرار ورفاق للشياطين أو أنهم أغبياء لا يفهمون الآراء والمواقف المعتدلة. يسد مثل هذا النوع من التنميط الطريق دون تفاوض الجماعات المختلفة بصورة معقولة.

٥ - الضغوط: يمارس أعضاء الجماعة الذين يمانون من (التفكير الجماعي) الضغط على أي فرد أو أفراد يحملون آراء تهدد الإجماع ويوصم هؤلاء بالمعوقين. وإذا ما شكك أي من أعضاء الجماعة في حصانة ومنطق وأخلاقيات وأنماط الجماعة، فسوف يتهم بأنه يعمل على هدم مصالح الجماعة، وقد يصل الأمر إلى طرده منها. إذن، فهناك قدر كبير من الضغط على الأعضاء للمواكبة، وتجنب تعكير صفو الجماعة.

٦ - الرقابة الذاتية: هناك العديد من الأطراف في مداورات ذات مستوى عال، تندم لعدم الحديث أو التعبير عن شكوكها وأرائها بعد حدوث الفشل. ويخطئ أغلب أعضاء الجماعة الذين يمانون من «التفكير الجماعي» بسكوتهم في المداورات الجماعية وتجنبهم المسائل التي تثير الجماعة. ويعتبر ذلك استجابة للضغوط التي تمارس لمواكبة الجماعة.

٧ - الإجماع: تقود الرقابة الذاتية إلى التوهم بوجود إجماع في الرأي. ويقوم ذلك على الافتراض الخاطيء بأن من لا يشارك في النقاش موافق تماما على قرار الجماعة. ويؤدي وهم الإجماع إلى قبول الأعضاء بقرار الجماعة، والكف عن دراسة كل البدائل بصورة مناسبة.

٨ - الحراس (Mindguards): أخيرا يجعل الأعضاء المتأثرون «بالتفكير الجماعي» من أنفسهم «حراسا». وهم الأشخاص الذين يعينون أنفسهم لحماية القائد والأعضاء الرئيسيين في الجماعة ضد المعلومات المناوئة - التي قد تزعزع الرضا العام. فعلى سبيل المثال، حذر المدعى العام (آنذاك) روبرت كنيدى آرثر تشالينجر من إظهار شكوكه للرئيس حول هجوم خليج الخنازير لأن الرئيس قد اتخذ قراره قبلا.

إذن، من الممكن أن تكون الجماعة المتفاعلة البسيطة غير فعالة بالمرة، في اتخاذ القرار.

وهناك ثلاثة مداخل للعملية الجماعية لا اتخاذ القرار، كمحاولة لتجنب هذه المشكلات:

(١) طريقة المجموعة الاسمية^{٤٤}، (٢) طريقة ديلفي^{٤٥}، (٣) نموذج فروم و ياتن وجاقو^{٤٦}.

وقد تم تصميم طريقتي المجموعة الاسمية، وديلفي خصيصا للتغلب على مشكلات التفكير الجماعي. فالمجموعة الاسمية عبارة عن اجتماع رسمي للأعضاء ييسر على النحو التالي:

- ١ - يعبر كل عضو من المجموعة عن أفكاره وأرائه حول المشكلة والحلول التي يراها كتابة دون التشاور مع الأعضاء الآخرين.
- ٢ - بعد انقضاء المدة المقررة (بين عشر دقائق وخمس عشرة دقيقة)، يقوم كل عضو بعرض آرائه على الأعضاء الآخرين بطريقة منظمة على أساس دوري، ويمكن للعضو أن يعرض رأيا واحدا أو فكرة واحدة في كل مرة يأتيه دوره.
- ٣ - عند تقديم فكرة من قبل أي عضو يقوم مسجل الاجتماع بكتابتها على لوحة «Flipchart» أو سبورة. تستمر هذه العملية، حتى يتم تسجيل كل الأفكار المطروحة دون الإشارة إلى مصدرها.
- ٤ - تتم مناقشة كل الأفكار من حيث جدارتها وجدواها وكل مميزاتها الأخرى.
- ٥ - يجري التصويت بطريقة سرية على هذه الآراء (عادة ما تكون مرتبة من حيث الأفضلية) تحدد النتيجة الكلية للترتيب، أو التقدير - الرأي المختار من قبل المجموعة.

تمثل طريقة ديلفي طريقة المجموعة الاسمية، إلا أن أعضاء المجموعة في طريقة ديلفي يتفكرون ولا يلتقون وجها لوجه لا اتخاذ القرار الجماعي.

وبدلا من ذلك تستخدم سلسلة من الاستبيانات يتم تزويد كل عضو بالمعلومات التي تضمنها الاستبيان السابق بعد كل مرة يعبأ فيها الاستبيان. وأخيرا، يطلب من كل عضو، في المرحلة الأخيرة للاستبيانات، التصويت على المسائل المطروحة ويتم تحديد البديل المختار للمجموعة على أساس مجموع الأصوات الفردية.

المسلوك في المنظمات مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

يؤكد خبير الإدارة إدوارد ا. لولر، الأستاذ بجامعة جنوب كاليفورنيا، أن الإدارة بالمشاركة – اشترك العاملين في عملية اتخاذ القرارات بالشركة – فكرة قديمة ولكنها لم تطبق على نطاق واسع من قبل الشركات الأمريكية إلا مؤخرًا. و يلاحظ لولر أن هناك مؤشرات للانتقال المفاجيء من الأسلوب التقليدي لاتخاذ القرارات – من أعلى إلى أسفل – إلى مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات في كل مكان في الوقت الحاضر.

– أصبحت حلقات الجودة، وهي أسلوب يتضمن الاستفادة من القرارات التي يتخذها العاملون لتحسين الدرجة النوعية للإنتاج والانتاجية، ظاهرة مألوفة خلال خمس أو ست سنوات في المجالات الصناعية. وقد أوضحت بعض التقديرات أن أربعين من بين اثنتين وخمسين شركة كبيرة في البلاد أجرت تغييرات خلال فترة الثمانينيات، تستخدم حلقات الجودة. و يقرر مصدر آخر أن ما يزيد عن المائتين ألف عامل أمريكي يشاركون في هذه الحلقات في الوقت الحاضر.

– تمثل شركة موتورولا (Motorola) وستنفهاوس، وجنرال إلكتريك، وكلارك اكو بيمنت، وايه تي اند تي، ونايتكس، وفورد، وجنرال موتورز، وزيروكس وهنريو يل، وبروتكتر وقامبل، نسبة ضئيلة من الخمسمائة شركة، التي قامت مجلة فورشن بمسحها، والتي أعلنت التزامها تجاه مزيد من المشاركة في الإدارة وبدأت في استخدام فرق لاتخاذ القرارات تضم موظفين ومديرين يتخذون قرارات تتعلق بعملياتها الجديدة. – أصبح كتاب «البحث عن الامتياز» لمؤلفيه بيتر ولترمان (Peter and Walterman) ، والذي ينادى بالإدارة بالمشاركة كاستراتيجية رئيسية للتنافس في الأسواق العالمية، ظاهرة في عالم الكتب والمؤلفات في فترة الثمانينيات حيث بيعت منه أكثر من خمسة ملايين نسخة وأصبح متوافرًا في المكتبات الخاصة بالمديرين.

– أعادت العديد من الشركات الكبرى – مثل ويستنفهاوس، وجنرال إلكتريك، وايه تي اند تي، ونايتكس – تصميم هيكلها التنظيمية بصورة جذرية؛ لتتمكن من منافسة الشركات الأخرى في الأسواق الجديدة وذلك بالتخلص من هيكلها القديمة، وإعادة تنظيمها على أساس المنتج أو الخدمة، ولم يعد للأقسام دور كمراكز للتكلفة، وبالتالي التحكم فيها من خلال الموازنات، بل أصبحت مراكز للربح والخدمة، يتم تقويم أدائها على أساس إسهامها في النشاط الأساسي للشركة ورد الفعل لدى المستهلك.

قامت هذه الشركات، من خلال عملية إعادة التنظيم، بإزالة المستويات التنظيمية المتعددة، وحثت المديرين على التصرف بشجاعة وتحدي قراراتهم. كما قللت من الخدمات الاستشارية، وقد اتخذت العديد من الشركات الصغرى إجراءات مماثلة.

تتضمن هذه الخطوة تبسيط العمل، بالرجوع إلى الاتصال المباشر بالعملاء، والتحكم أكثر في القرارات. كما يتضمن التنظيم إعطاء العاملين سلطات ومسؤوليات أكبر فيما يتعلق باتخاذ القرارات.

السلوك في المنظمات اتخاذ القرارات في شركة يديرها العاملون (شركة راث)

انضمت شركة راث (Rath)، وهي شركة تقليدية لتعبئة اللحوم، إلى قائمة الشركات التي تم شراؤها من قبل العاملين فيها في بداية الثمانينيات، بعد أن تعرضت لمشكلات مالية. قام العاملون بالشركة، عن طريق نقاباتهم، بشراء وتملك الشركة وتولوا إدارتها، ومسئولية اتخاذ القرارات فيها، بدلا من تركها للضياح والافلاس، وبالتالي فقدان وظائفهم فيها.

يهييء تحوّل ملكية الشركة للعاملين فرصة طيبة لدارس السلوك التنظيمي، لبحث عملية اتخاذ القرارات حيث إن الأشخاص الذين كانوا يخضعون للقرارات، و يتبعون السياسات التي تتمخض عن تلك القرارات، قد أصبحوا الآن يتخذون القرارات بأنفسهم، أي أصبحوا يقررون السياسة (للشركة).

لم تكن العملية ناجحة تماما في راث (Rath). فقد أوردت مجلة وول ستريت (Wet)، أن راث قد طلبت الحماية من الدائنين بموجب البند الحادي عشر من قانون التفليسة الفيدرالي، بعد مرور ثلاث سنوات فقط على أيلولة ملكية الشركة للعاملين. أحس العاملون بالأسى لما حدث، واختلفوا حول ما حدث خلال تلك الفترة. لقد كانت الحالة - في البداية - حسنة حيث تنازل موظفو الشركة الذين يبلغ عددهم ألفي موظف عن جزء من الأجور والمزايا الإضافية لستين بالمائة من أسهم الشركة.

أوردت مجلة وول ستريت أن الموظفين، وهم المالكون للشركة أيضا، قد اقبلوا على بعضهم يتلاومون للمشكلات التي حلت بالشركة: «إن حالنا أشبه بكلمات من المسلسلة الهزلية بوقو (Pogo)، يستشهد بها في كثير من الأحوال، تقول (لقد التقينا بالعدو... إنه نحن)». لقد أثارت الحاجة إلى خفض التكلفة، المالكين المديرين، ضد المالكين الموظفين. وعلى الرغم من التخفيض الأول الذي تم في المصروفات والذي بلغت نسبته ٣٠٪، فإن الإدارة ترى ضرورة إجراء تخفيضات أخرى! حتى تتمكن الشركة من الاستمرار في منافسة الشركات الأخرى غير المنظمة في اتحادات نقابية. وقد قررت الإدارة خفض مصاريف الرعاية الصحية، وطلبت من العاملين أن يتجاوزوا عن طلب زيادة الأجور بواقع ٢,٥ دولار للساعة. اعترض العاملون على ذلك وألقوا باللوم على زملائهم، ووصفوهم بالطمع المفرط ونقلت مجلة وول ستريت عن أحد العاملين الناقمين قوله «دائما ما ينتزع النقاب مطالبه من الإدارة - أما الآن فقد أصبح النقابيون هم الإدارة ومع ذلك فلا زالوا يفتصبون حقوق الآخرين».

شكل ١٢ - ٩

مقارنة لثلاثة أساليب لاتخاذ القرارات على أساس تقويمات رؤساء المجموعات والمشاركين في المجموعات

| البيد | المجموعة المتفاعلة | المجموعات الاسمية | طريقة دلفي |
|----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| المنهجية العامة | اجتماع المجموعة وجها لوجه دون ترتيب محدد بترتيب من المرونة والتغيير في سلوك المجموعات. | اجتماع منتظم للمجموعة وجها لوجه تقدر محدود من المرونة والتنوع في سلوك المجموعات. | سلسلة مرئية من الاستبيانات وتقارير بالتغذية المرتدة تغيير محدود في سلوك المستجيب. |
| توجه دور المجموعات | اجتماعي - عاطفي التركيز على الابقاء على أعضاء المجموعة. | الاهتمام المتوازن بالنظام الاجتماعي ومهام المجموعات. | التركيز الاجرائي على المهام. |
| العدد النسبي للأداء والأفكار المطروحة. | عدد محدود. أثر مركز و باق | عدد أكبر. تسجل الأفكار بصورة مستقلة وتتداخل في مداوات المائدة المستديرة. | عدد كبير من الآراء تسجل منفصلة عن بعضها. |
| أسلوب البحث | بحث متفاعل - التركيز المحدود على المشكلات. الميل نحو تجنب المهام، معارف اجتماعية جديدة. الضغوط المرتبطة بالمناقشات المقترحة تؤدي إلى المواكبة. | بحث استكشافي - تركيز مستمر ومتصل على المشكلات. تركيز شديد على المهام. معارف اجتماعية وعملية جديدة. قبول/ التسامح/ عدم المواكبة - المسايرة - من خلال البحث المتفرد والاختيار الحر. | بحث استكشافي - تركيز منظم على المشكلات، تركيز شديد على العمل، اكتساب معارف عملية جديدة. الحرية في عدم المواكبة عن طريق عدم معرفة مصدر الرأي والفكرة. |
| المساواة في المشاركة | احتمال هيمنة بعض الأعضاء في مراحل البحث والتقويم والاختيار. | مساواة بين الأعضاء في مرحلة البحث والاختيار. | المساواة بين الأعضاء عن طريق جمع الآراء المستقلة. |
| طريقة حل المشكلة | الارتكاز على شخص واحد تهديد الخواطر والانسحاب | تركيز الاهتمام على المشكلة. المواجهة وحل المشكلات. | تركيز الاهتمام على المشكلة. حكم الأغلبية على أساس الآراء المستقلة بعد تجميعها. |
| وقف النقاش في عملية اتخاذ القرار الموارد المستخدمة | لاحدود للنقاش ، عدم وجود إمكانية إنجاز غير ملموس تكلفة إدارية منخفضة وفترة زمنية أقل . تكلفة عالية تأخذ وقتا أطول من المشاركين | إمكانية لقف باب النقاش إنجاز محموس تكاليف متوسطة وقدر متوسط من الوقت والاعداد. تكلفة عالية وتأخذ وقتا أطول من المشاركين. | عدم وجود درجة لمناقشة إنجاز لملموس بصورة معقولة . تستنفد موارد إدارية كبيرة. |
| الوقت المطلوب للحصول على آراء المجموعة | ١ ٣/٤ ساعة | ١ ١/٤ ساعة | ٥ شهور |

المصدر: Andrew Van de Ven and Andre Delbecq: "The Effectiveness of Nominal, Delphi, and Interacting Group Decision-Making Process", Academy of Management Journal, 1974, pp. 605-21.

(يعرض شكل ١٢ - ٩ مقارنة بين المجموعات المتفاعلة، والمجموعات الاسمية، ومجموعات دلفي).

تفترض كل من طريقتي المجموعة الاسمية، ودلفى: أن طبيعة القرار الذى تواجهه المجموعة، مسألة جماعية أكثر منها مشكلة فردية. كما أنهما لا يحددان بوضوح الطريقة التى يتبعها متخذ أو متخذو القرار للوصول إلى قرارهم. وقد قدم فروم وزملاؤه مؤخرا نموذجا يعالج هذه المسألة بصورة مباشرة، حيث يركز النموذج بوجه خاص على التفاعل الاجتماعى بين الرئيس والمرؤوس فى موقف يتطلب اتخاذ قرار ما^{١٧}. ويتميز نموذجهم بأنه وصفى ومعيارى فى أن معاً.

يبدأ النموذج بتحديد الفرق بين نوعين رئيسيين من أنواع المشكلات المرتبطة بالقرارات، وهما: المشكلات الفردية، والمشكلات الجماعية. فالمشكلات الفردية هى تلك التى تؤثر حلولها على مرؤوس واحد فقط فيما تعرف المشكلات الجماعية بتلك التى تؤثر فى عدد من المرؤوسين. لقد أدى البحث حول النموذج إلى تحديد عدد من العمليات المختلفة فى اتخاذ القرارات والتى يمكن اتباعها للوصول إلى حلول لتلك المشكلات (يعرض شكل ١٢ - ١٠ هذا النموذج).

تمثل الحروف (أ) و(ج) و(د) عمليات اتخاذ القرارات التى تتضمن إشراك المرؤوس فى اتخاذ القرار. على أن (أ) تمثل العمليات الأكثر اتوقراطية حيث لا يشترك المرؤوس فى اتخاذ القرار مطلقاً، فيما ترمز الأرقام اللاتينية للتنوع فى العملية الواحدة نفسها. أما مجموعة عمليات اتخاذ القرارات المشار إليها بالحرف (ج) فهى استشارية حيث تشترك المجموعة فعلياً فى عملية اتخاذ القرارات وتتميز (ز) بأنها عمليات جماعية إذ أن الأفراد فيها يعملون كمشاركين حقيقيين فى القرار المراد اتخاذه، بينما تشكل العمليات (د) تقويض عملية اتخاذ القرار كلها للمرؤوسين كأفراد أو كمجموعات. إذن يشمل شكل (١٢ - ١٠) خمس استراتيجيات لاتخاذ القرارات لكل من المشكلات الفردية والمشكلات الجماعية، وهى ذات الاستراتيجيات التى يستخدمها المديرون عادة فى المواقف الحقيقية. وبهذا المفهوم يكون النموذج تصورياً حقيقياً لعملية اتخاذ القرار الفعلية.

لقد تساءل الباحثون أيضاً: تحت أى الظروف تؤدي كل من عمليات اتخاذ القرارات البديلة هذه إلى الحل الأمثل؟ لقد قاموا بتحديد ثلاثة معايير أساسية لقياس نجاح القرار الاجتماعى وهى:

(١) نوعية أو معقولية القرار (٢) القبول أو الالتزام من جانب المرؤوسين بتنفيذ القرار بفعالية (٣) الوقت الذى يستغرقه اتخاذ القرار. تم دمج هذه المعايير الثلاثة فى سلسلة من الأسئلة لتطرح حول موقف القرار الذى يقابل القائد. وبمجرد الإجابة على هذه الأسئلة، يوضح النموذج أفضل طريقة لاتخاذ القرار لاتباعها فى تلك الظروف. رتب فروم وزملاؤه هذه الأسئلة بالتسلسل وقاموا بتصميم شجرة للقرارات بالصورة الموضحة فى شكل (١٢ - ١١) ليستخدمها المديرون فى اختيار الطريقة المناسبة لاتخاذ القرار.

تبدأ الخطوة الأولى فى استخدام هذا النموذج بتحديد المشكلة ودراستها. فالأسئلة من (أ) إلى (ج) مرتبة فى التسلسل فى رأس شجرة القرارات هى سلسلة الأسئلة التى تمثل معايير القرارات الفعالة، ويمكن الإجابة عليها بـ (لا) أو (نعم). وعلى متخذ القرار أن يتحرك من بداية الشجرة بالتسلسل حتى يصل إلى الطريقة المثلى لاتخاذ القرار. فإذا تم التوصل إلى الطريقة رقم (١) فى اتخاذ القرار بعد التحليل، مثلاً، وفق شجرة القرارات، فإن الطريقة (أ) هى أفضل استراتيجية لاتخاذ القرارات فى المشكلات الفردية والجماعية على السواء. أما إذا كانت النتيجة رقم (٢) فإن (ز) هى الأنسب بالنسبة للمشكلات الجماعية وأن (د) هى الأفضل بالنسبة للمشكلات الفردية. ونلتصم من القارئ أن ينظر فى شجرة القرارات ويستخدمها فى حل عدد من المشكلات الافتراضية، و يجد فى نهاية هذا الفصل تمريناً تجريبياً يستخدم فيه نموذج اتخاذ القرارات.

يقدم شكل ١٢ - ١٢ عرضاً موجزاً للأسس المعيارية لاتخاذ القرار المتضمنة فى نموذج فروم و باتن وجاقو، ويشير هذا الملحق إلى أفضل اختيار بالنسبة للقائد، على افتراض معرفة نوعية القرار وقبول المرؤوس والوقت المتاح.

يمثل نموذج فروم و باتن وجاقو تقدماً كبيراً على النظرية التقليدية فى اتخاذ القرارات مع إشارات واضحة إلى عملية اتخاذ القرارات كعملية اجتماعية - فقد حددوا الاستراتيجيات الرئيسية الشائعة الاستخدام فى اتخاذ القرارات ووضعوا معايير لتقويم نجاح الاستراتيجيات الاجتماعية فى اتخاذ القرارات والتى تؤدي إلى تحسين نوعية القرارات وضمان قبول القرارات من قبل المرؤوسين واختصار الوقت الذى تستغرقه عملية اتخاذ القرارات.

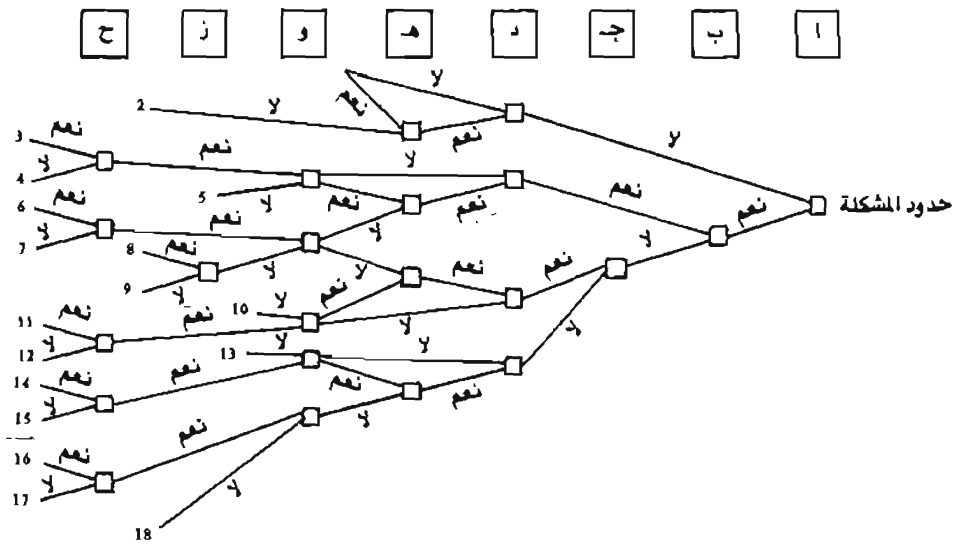
أخيراً، لقد بدأ العمل فى تجربة فعالية النموذج فى الأوضاع الحقيقية. حيث أثبت الاختبار الذى أجرى بين عدد من المديرين أن النموذج تنبأ بنوعية القرار وقبول المرؤوسين له وبأن الفعالية الكلية للحلول النهائية المختارة كانت أفضل من تلك التى تنبأت بها نماذج اتخاذ القرارات الأخرى^{١٨}.

شكل ١٢ - ١٠ عمليات اتخاذ القرارات

| بالنسبة للمشكلات الجماعية | بالنسبة للمشكلات الفردية |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>١ - I - تقوم بحل المشكلة أو تتخذ القرار باستخدام المعلومات المتوافرة لكم في ذلك الوقت .</p> <p>١ - II - تحصل على أى معلومات ضرورية من المرؤسين ثم تقرر حل المشكلة بنفسك . يمكنك أن تطلع المرؤسين أو لا تطلعهم على ماهية المشكلة عندما تحصل على معلومات منهم . ينحصر دور المرؤسين في اتخاذ القرار فقط في توفير المعلومات المحددة التى تطلبها ، أكثر من قيامهم باستنباط أو تقويم الحلول .</p> <p>ج - II - تشرك المرؤسين المختصين في المشكلة فرادى وتحصل على آرائهم ومقترحاتهم دون أن تجمعهم في مجموعة ثم تتخذ القرار الذى قد يعكس تأثير مرؤسيك أو لا يعكسه .</p> <p>ج - II - تشرك مرؤسيك في المشكلة في اجتماع كمجموعة وتحصل على آرائهم ومقترحاتهم في هذا الاجتماع ، ثم تتخذ القرار الذى قد يعكس تأثيرهم أو لا يعكسه .</p> <p>ز - II - أن تشرك مرؤسيك في المشكلة كمجموعة ، وأن تعمل معهم على استنباط وتقويم البدائل ، وتحاول الوصول إلى اتفاق (إجماع) حول الحل . و يكون دورك هو دور الرئيس قيادة النقاش وتوجيهه ليدور حول المشكلة .</p> <p>التأكد من أن المسائل الهامة قد أخذت حظاً من النقاش . لا تحاول التأثير على المجموعة لتأخذ الحل الذى تقدمه وأن يكون لديك الاستعداد لقبول وتنفيذ أى حل تراه المجموعة كلها وتؤيده .</p> | <p>١ - I - تقوم بحل المشكلة وتتخذ القرار بنفسك مستخدماً المعلومات المتوافرة في ذلك الوقت .</p> <p>١ - II - تحصل على معلومات هامة من المرؤوس ثم تجد الحل المناسب للمشكلة بنفسك يمكنك أن تطلع أو لا تطلع المرؤوس بماهية المشكلة عندما تطلب المعلومات منه . ينحصر الدور الذى يلعبه المرؤوس في اتخاذ القرار فقط في توفير المعلومات المحددة التى تطلبها أكثر من استنباط أو تقويم الحلول البديلة .</p> <p>ج - I - تشرك المرؤوس المختص في المشكلة وتحصل على آرائه ومقترحاته ثم تتخذ القرار . قد يعكس هذا القرار تأثير مرؤوسك وقد لا يعكسه .</p> <p>ز - I - أن تشرك أحد مرؤوسيك في المشكلة وتقوم بتحليل المشكلة سوياً والتوصل إلى حل مرض لكما في جو من الصراحة والوضوح وتبادل المعلومات والآراء بحرية تامة . وبذلك يكون كل منكما قد أسهم في حل المشكلة كل حسب معرفته وليس بناء على السلطة الرسمية لكل منكما .</p> <p>د - I - أن تعهد لأحد مرؤوسيك بالمشكلة وتزوده بالمعلومات ذات العلاقة بالمشكلة وأن تفوض له مسؤولية حل المشكلة بمفرده على أن يجد الحل الذى يتوصل إليه المرؤوس دعمك ومساندتك .</p> |

شكل ١٢ - ١١ رسم بياني لتسلسل عملية اتخاذ القرارات للمشكلات الفردية والجماعية

- أ - هل هناك مطلب يتعلق بالنوعية - بحيث يتوافر حل واحد يحتمل أن يكون أكثر رشداً من غيره؟
- ب - هل تتوفر لدى معلومات كافية لاتخاذ قرار على درجة عالية من الجودة؟
- ج - هل المشكلة محددة الأبعاد (الجوانب)؟
- د - هل لقبول المرؤوسين القرار أهمية في تنفيذه بفعالية؟
- هـ - إذا كان لابد من اتخاذ القرار بنفسى، هل من المؤكد قبول مرؤوسى لى؟
- و - هل يشارك المرؤوسون في الأهداف التنظيمية المراد تحقيقها من وراء حل هذه المشكلة؟
- ز - هل يرجع حدوث صراع بين المرؤوسين حول الحل المفضل؟ (هذا السؤال يتصل بالمشكلات الفردية؟)
- ح - هل يملك المرؤوسون المعلومات الكافية لاتخاذ قرار على درجة عالية من الجودة؟



الاستراتيجية المفضلة لكل نوع من أنواع المشكلات بالنسبة (18-1)

للمشكلات الجماعية (ح) والفردية (ا)

| الفردية | الجماعية | الفردية | الجماعية | الفردية | الجماعية |
|----------------|----------------------|-----------------|----------------------|-----------------|---------------------|
| I _ج | II _ج - 13 | I _ز | II _ز - 7 | I _ا | II _ا - 1 |
| I _د | II _د - 14 | I _ج | II _ج - 8 | I _د | II _د - 2 |
| I _ح | II _ح - 15 | I _ج | I _ج - 9 | I _ا | I _ا - 3 |
| I _د | II _ز - 16 | II _ا | II _ا - 10 | II _ا | II _ا - 4 |
| I _ز | II _ز - 17 | I _د | II _ا - 11 | I _ا | I _ا - 5 |
| I _ج | II _ج - 18 | II _ا | II _ا - 12 | I _د | II _ز - 6 |

شكل ١٢ - ١٢ القواعد الأساسية للنموذج المعيارى لغروم و ياتون وجاقو

١ - قاعدة معلومات القائد :

إذا كانت نوعية القرار المراد اتخاذه هامة ولم تكن هناك معلومات كافية متوافرة للقائد أو لا تتوافر له الخبرة لحل المشكلة بنفسه فتستبعد الاستراتيجية (٢) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة.

٢ - قاعدة معلومات الرؤوس : (تنطبق على المشكلات الفردية)

إذا كانت نوعية القرار المراد اتخاذه هامة ولا يملك الرؤوس المعلومات الكافية أو الخبرة لحل المشكلة بنفسه، فتستبعد الاستراتيجية د من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة.

٣ (أ) - قاعدة توافق الأهداف :

إذا كانت نوعية القرار مهمة، ولا يرجح أن يسعى الرؤوسون لتحقيق أهداف المنظمة من خلال محاولاتهم لحل المشكلة، فتستبعد الاستراتيجية (ز) و (د) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة.

٣ (ب) - قاعدة التوافق المتعاطف للأهداف : (تنطبق على المشكلات الفردية فقط)

وفق الشروط المبينة في القاعدة السابقة (أى أهمية نوعية القرار وعدم مشاركة الرؤوس في الأهداف التنظيمية المراد تحقيقها بحل المشكلة)، قد تشكل الاستراتيجية (ز) خطراً على نوعية القرار الذى يتخذ استجابة لمشكلة فردية. ويصح التعرف لتلك المخاطرة في الحالة التى تتطلب طبيعة المشكلة قبول الرؤوس الذى يتوقف عليه تنفيذ القرار بصورة فعالة مع ضعف احتمال قبول الحل التسلسلى مسبقاً.

٤ (أ) - قاعدة المشكلة غير المحددة (للجماعة) :

إذا كان القائد لا يملك المعلومات اللازمة أو الخبرة لحل المشكلة بنفسه، وإذا كانت المشكلة غير محددة، في الحالات التى تكون نوعية القرار فيها مهمة، فلا بد أن تهيم طريقة حل المشكلة الجال للتفاعل بين الرؤوسين. وعلى ذلك تستبعد الاستراتيجيات (أ١) و (أ٢) و (ج) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة لهذه المواقف.

٤ (ب) - قاعدة المشكلة غير المحددة (لل فرد) :

إذا كان القائد، في الحالات التى تكون فيها نوعية القرار هامة، تنقصه المعلومات اللازمة لحل المشكلة بنفسه، وإذا كانت المشكلة غير محددة، فلا بد أن تتيح طريقة حل المشكلة للرؤوس فرصة استنباط حلول لها. على ذلك تستبعد الطريقتان (أ١) و (أ٢) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة لهذا الموقف.

٥ - قاعدة القبول :

إذا كان قبول القرار من قبل الرؤوسين ضرورياً لتنفيذه بفاعلية، وإذا لم يكن مؤكداً قبول أى قرار استبدادى منفرد، تستبعد (أ١) و (أ٢) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة لهذا الموقف.

٦ - قاعدة الصراع (تنطبق على المشكلات الجماعية فقط) :

إذا كان قبول القرار ضرورياً، وليس من المؤكد قبول قرار مطلق أو استبدادى، ويحتمل حدوث خلاف بين الرؤوسين حول تحقيق الأهداف التنظيمية، فلا بد أن تهيم الطرق المتبعة في حل المشكلة الفرصة للمختلفين لحل خلافاتهم من خلال معرفتهم التامة بجوانب المشكلة. وعلى ذلك يتم استبعاد الاستراتيجيات (أ١) و (أ٢) و (د٢)، التى لا تسمح بالتفاعل بين الرؤوسين من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة لهذا الموقف.

٧ - قاعدة الانصاف (Fairness) :

إذا كانت نوعية القرار غير ذات أهمية إلا أن قبول القرار مهم ومن غير المؤكد أن يحدث نتيجة لقرار استبدادى، فلا بد أن تهيم عملية اتخاذ القرار للرؤوسين الفرصة للتفاعل مع بعضهم بعضاً، والتفاوض حول الطريقة العادلة لازابة أى خلافات بينهم، على أن تترك المسؤولية الكاملة لتحديد ما هو منصف وعادل. وعلى ذلك تستبعد الاستراتيجيات (أ١) و (أ٢) و (ج) و (د) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة لهذا الموقف.

٨ - قاعدة اسبقية القبول:

إذا كان قبول القرار ضروريا، وليس من المؤكد أن يحدث لقرار استبدادي، وإذا كان للمرؤوس الدافعية للعمل على تحقيق الأهداف التنظيمية المتمثلة في المشكلة، فمن الممكن أن تؤدي الطرق التي توفر فرص المشاركة المتساوية في عملية اتخاذ القرار إلى الحصول على قدر أكبر من القبول دون المقامرة بنوعية القرار. وعلى ذلك تستبعد الاستراتيجيات (أ) و(أ١) و(ج١) و(ج١١) من مجموعة الاستراتيجيات المناسبة.

٩ - قاعدة المشكلة الجماعية :

إذا كان للمشكلة تأثيرها المتساوي على كل فرد في مجموعة من الرؤوسين (أي مشكلة جماعية)، فلا بد أن توفر لهم عملية اتخاذ القرار المتبعة فرصا متساوية للتأثير على ذلك القرار. قد يؤدي اتباع طريقة لاتخاذ القرار، مثل (ز١) و(د١) اللتين توفران فرصا لأحد الرؤوسين المتأثرين بالقرار للتأثير على ذلك القرار، إلى حدوث شعور بالظلم متمثلا في المدى القريب في انخفاض درجة الالتزام نحو القرار من قبل أولئك الذين تم تجاهلهم في عملية اتخاذ القرار، وسيكون مصدرا للصراع والانقسام في المدى البعيد.

١٠ - قاعدة المشكلة الفردية :

إذا كانت المشكلة تؤثر في رؤوس واحد فقط فإن عمليات اتخاذ القرار التي تقحم رؤوسين آخرين (غير متأثرين بالمشكلة) بصورة فردية تعنى استنفاد وقت الرؤوسين غير المتأثرين بالمشكلة وتضعف التزام الشخص المتأثر بالمشكلة تجاه القرار وتقلل فرصة تأثيره على القرار. وبذلك تستبعد الطريقتان (ج ١١) و(ز ١١) من مجموعة الطرق المناسبة لاتخاذ القرار في هذا الموقف.

موجز للمدير :

- ١ - تمثل عملية اتخاذ القرارات عنصر «الحياة» الرئيسى لكل المنظمات، ويرتبط نجاح المنظمة، بصورة أساسية، بفعالية قراراتها.
- ٢ - يتصف المدخل التقليدي لاتخاذ القرارات الفردية بأنه معيارى في طبيعته، يحدد الاجراء الأمثل على افتراض توافر معرفة بالبدائل والنتائج والقيم معرفة تامة.
- ٣ - هناك منظور ثان وأحدث للقرارات الفردية وهو المدخل السلوكى. وأهم الأعمال التي قدمت في هذا الخصوص أعمال المنظرين بارنارد وسميون ومارش وسايرت الذين قدموا فكرة الرشد المحدد كنموذج للسلوك الحقيقى في عملية اتخاذ القرارات الفردية.
- ٤ - من التطورات الحديثة في مجال اتخاذ القرارات الفردية دراسة تأثير غموض المعلومات وخصائص الشخصية كذلك على سلوك الفرد في اتخاذ القرارات.
- ٥ - تتناول نماذج معالجة المعلومات المسائل المتعلقة بالمعلومات التي ينكب عليها الناس والكيفية التي يستفاد بها من تلك المعلومات في اتخاذ القرارات ... وقد أدت الدراسات التي حاولت الكشف عن سياسة متخذى القرار من خلال دراسة المعلومات المتوافرة لهم واختياراتهم الفعلية إلى فكرة «الاعتماد على الذات»، كما تم التوصل إلى أن الكشف عن السياسة المتضمنة في القرار من خلال دراسة الكشف عن السياسة يؤدي إلى تحسين نوعية القرار.
- ٦ - انتقل البحث في مجال المعالجة البشرية للمعلومات (Hip) إلى مجالين إضافيين : دراسة الكيفية التي يؤدي بها التباين في القدرات الذهنية للمديرين إلى اختلاف درجة فعاليتهم في مواقف اتخاذ القرار المختلفة ودراسة مدى اختلاف المديرين في أساليب اتخاذ القرارات.
- ٧ - تشمل استراتيجيات العمليات الجماعية لاتخاذ القرارات أسلوب المجموعة الاسمية وطريقة دلفى ونموذج فروم وياتون وياجو التي يحاول كل منها ترقية الدرجة النوعية للقرارات الجماعية والاستفادة من الجوانب الايجابية للقرارات الجماعية.

أسئلة للمراجعة

- ١ - صف طبيعة عملية اتخاذ القرارات ؟ لماذا هي ضرورية بالنسبة للمديرين ؟
- ٢ - اذكر العوامل الرئيسية للموقف الذي يتخذ فيه قرار فردى . كيف ترتبط هذه العوامل ببعضها ؟
- ٣ - اذكر أوجه الاختلاف الأساسية بين النظرية التقليدية والنظرية السلوكية لاتخاذ القرارات .
- ٤ - ماذا يعنى مصطلح «الرشد المحدود» ؟
- ٥ - ما هى الدلالات الرئيسية لمفهوم الرشد المحدود ؟
- ٦ - ما هى المعالجة البشرية للمعلومات ؟ كيف تساعد معرفة هذه الظاهرة فى فهم عملية اتخاذ القرارات .
- ٧ - اذكر أوجه الاختلاف الرئيسية بين نظم اتخاذ القرار التعويضية والموحدة والمتفرقة .
- ٨ - ما المقصود بالكشف عن السياسة ؟
- ٩ - حدد أوجه الاختلاف الرئيسية بين عمليات اتخاذ القرار الفردية والجماعية ؟
- ١٠ - هل لاحظت تأثيرا للتفكير الجماعى فى أى موقف من المواقف ؟ ما هى الأعراض الظاهرة ؟

حالة دراسية عن عملية اتخاذ المقرارات داخل الجماعات

مخاطر العمل داخل الجماعات :

نال العالم النفسى بيب لاتين (Bib Latane)، الأستاذ بجامعة ولاية أوهايو، جائزة الاتحاد الأمريكى لتقدم العلوم لعام ١٩٨٠ فى علم النفس الاجتماعى، لمجموعة من التجارب تضمنت عددا من الناس الذين يعملون فى جماعات. وقد توصل بيب إلى أن الناس الذين يعملون فى جماعات يميلون نحو الكسل والتراخى وإلى أن هناك تشتتا للمسؤولية بين جماعات العمل، إذ يشعر كل فرد بدرجة أقل من المسؤولية للمساعدة لوجود أشخاص آخرين.

وبالرغم من أن نتائج الأستاذ لاتين تستند على دراسات تجريبية أجريت على طلاب، إلا أن مكتباً لبحاث الأسطول الأمريكى، قد قدم الدعم المالى اللازم للتوسع فى هذا البحث ليشمل دراسة جماعات العمل واتخاذ القرار فى جماعات السكرتارية، واجتماعات لجنة المديرين ومركز المراقبة الجوية. ولم يستيقن الأستاذ لاتين لماذا تقل إنتاجية الجماعات التى درسها عن حاصل جمع إنتاجية الأفراد الذين يعملون بصورة مستقلة. ويفترض لاتين أن الناس فى الجماعات «يتوارون وسط الجماعة الكبيرة ولا يتحملون أى مسئولية شخصية للاخفاقات التى تحدث فيها»، واحتمال آخر لتلك الظاهرة يتمثل فى أن الأفراد «يصبحون كما مجهولاً وسط الجماعة الكبيرة» ولا يتلقون مكافآت نظير اتخاذهم قرارات ثبت نجاحها.

أسئلة إرشادية :

- ١ - كيف يمكن أن تعالج طريقة المجموعة الاسمية المشكلات التى لم يتم الكشف عنها فى دراسة لاتين ؟
- ٢ - كيف يمكن استخدام نموذج فروم و ياتون للتغلب على مشكلة تشتت المسئولية فى قرار الجماعة ؟
- ٣ - هل يمكن أن تكون العودة للعمل الفردى وعدم استخدام الجماعات فى المشروعات، حلاً للمشكلة التى لم يتم الكشف عنها فى أبحاث لاتين ؟

Mark N. Dodosh: "Penl of Work Within Group: Social Loafing", The Wall Street Journal, March 19, 1981, p. 1.

الحالة مأخوذة عن:

تمارين تجريبية

القرار التنفيذي :

- الفرض من التمرين : يطبق هذا التمرين أسس نموذج فروم و ياتون الذى عرض سابقا في هذا الفصل، و يهدف إلى تحقيق الآتى :
- ١ - توفير الخبرة في اتخاذ سلسلة من القرارات الفعلية.
 - ٢ - إتاحة الفرصة للقارئ لتحليل الجوانب والمواقف المختلفة للقرار الصعب.
 - ٣ - تأكيد الدور الرئيسى لعملية اتخاذ القرارات في ممارسة القيادة.

المعارف المطلوبة :

لأداء هذا التمرين، لابد من الرجوع إلى شكل (١٢ - ١٠) و (١٢ - ١١).

كيفية الإعداد للتمرين

- ١ - يعمل كل طالب بمفرده
- ٢ - أن يطلع المشاركون على النص التالي :

(افترض) أنك المدير الإدارى لمؤسسة كبيرة تعمل في مجال الخدمات الصحية وتدير ستة عشر مستوصفا في ثلاثة أقاليم متجاورة. تقدم المؤسسة خدمات متكاملة علاجية وفي مجال طب الأسنان للأعضاء. وقد توسعت خدمات المؤسسة بسرعة خلال الخمس السنوات التى قضيتها مديرا لها (عندما تسلمت وظيفتك كان عدد المستوصفات العاملة أربعة فقط).

يعزى التوسع الكبير للمؤسسة، إلى حد ما، لبعض القرارات التى اتخذتها في الوقت المناسب، إلا أنك تعتقد أن الفرصة قد كانت مواتية بالفعل للمؤسسة حيث لا منافس لها في المنطقة وأن الظروف، بخلاف قراراتك، قد أدت إلى نجاح مهمتك.

كانت إحدى النتائج الثانوية السلبية لهذا النجاح، هي أنك قد اشتهرت بين مرؤوسيك بأنك حاذق في اتخاذ القرارات، مما جعلهم يعتمدون عليك في التوجيه في اتخاذ القرارات حتى في المسائل التى ترى أنها لا تتفق والموقف - إنك تفضل أن يقوموا باتخاذ مزيد من القرارات بأنفسهم دون مساعدتك.

خصص مجلس الإدارة لمكتبك، مؤخرا، اعتمادات جديدة لإنشاء المستوصف رقم ١٧ وتوفير العاملين له. وتكمن المشكلة التى تواجهها في اختيار الموقع المناسب لهذا المستوصف وأنت تعرف أنه ليس هناك خيارات محددة لاتخاذ القرار. وأن هناك عددا من المواقع البديلة التى يتضمن تقويمها على أساس مجموعة من المعايير المعقدة. لقد طلبت من مديري المستوصفات أن يراقبوا بدقة المواقع ذات المستقبل الواعد وتعتقد أن معرفتهم للصيقة للمناطق سيساعد كثيرا في الاختيار الأخير للموقع.

سيكون لدعم مديري المستوصفات للمشروع الجديد أهمية قصوى إذ أن نجاح المستوصف الجديد سيعتمد على استعدادهم لتوفير الاختصاصيين والدعم الفنى للمشروع الجديد خلال الأيام الأولى للتشغيل.

سيؤثر نجاح المشروع الجديد على كل العاملين بصورة مباشرة حيث أنهم سيستفيدون من التوسع في مجال العمل، وبصورة غير مباشرة، لأنهم جزء من مؤسسة متنامية وناجحة.

إرشادات للتمرين :

- ١ - يقوم كل مشارك بدور المدير الإدارى، و يقوم بتحليل المشكلة وفق القاعدة الواردة بشكل (١٢ - ١١) وعليه أن يقوم بتحليل المشكلة على أساس الأسئلة الثمانية المبينة بشجرة القرارات بوجه خاص :

- | | | | |
|----------------------------|------------|-----------------------------------|------------|
| أ - نوعية القرار ضرورية : | نعم / لا ؟ | ب - توفر المعلومات للقائد : | نعم / لا ؟ |
| ج - هل المشكلة محددة : | نعم / لا ؟ | د - القبول (لدى الرؤوسين) : | نعم / لا ؟ |
| هـ - احتمال القبول مسبقا : | نعم / لا ؟ | و - توافق الأهداف : | نعم / لا ؟ |
| ز - الصراع : | نعم / لا ؟ | ح - تتوافر معلومات كافية للمؤسس : | نعم / لا ؟ |

- ٢ - بناء على التحليل الفردى للمشكلة موضوع القرار، ضع صورة للمشكلة، وحدد استراتيجية اتخاذ القرارات التى تزكيها من ضمن الاستراتيجيات المبينة في جدول (١٢ - ١٠).

- حدد نوعية المشكلة (من تحليل شجرة القرارات في شكل (١٢ - ١١)). - مجموعة استراتيجيات اتخاذ القرارات المناسبة.

- الاستراتيجية التى توصى بها.

- ٣ - أن يتجمع المشاركون مرة أخرى في مجموعات، و يقدم كل منهم الاختيار الذى توصل إليه. على جميع المشاركين تحليل النقاط التى تثار في المجموعة ومناقشتها.

Notes :

1. Adapted from Myron Mignon, "How Top Managers Make a Company's Toughest Decision", *Fortune*, March 18, 1985, pp. 52–57.
2. *Ibid*, p. 52.
3. *Ibid*, p. 56.
4. For more on this topic, see Irwin Bross, *Design for Decision* (New York: Macmillan, 1953); Clifford Springer, Robert Herlihy, and Robert Beggs, *Advanced Methods and Models* (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1965).
5. R. L. Ackoff, *Scientific Method: Optimizing Applied Research Decisions* (New York: John Wiley, 1962); Victor H. Vroom and P. W. Yetton, *Leadership and Decision Making* (Pittsburgh: University of Pittsburgh, 1973).
6. M. Soverign and H. Zimmerman, *Quantitative Models for Production Management* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice–Hall, 1974).
7. Harry F. Evarts, *Introduction to PERT* (Boston: Allyn & Bacon, 1974); Martin Starr, *The Structure of Human Decisions* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice–Hall, 1967); R. Levin and R. Lamone, *Quantitative Disciplines in Management Decisions* (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1969).
8. J. L. Cochrane and M. Zeleny, eds., *Multiple Criteria Decision Making* (Columbia: University of South Carolina, 1973); David Goodman, "A Goal Programming Approach to Aggregate Planning of Production and Work-Force", *Management Science*, 1974, pp. 1569–75.
9. D. J. Bartholomew and A. R. Smith, eds., *Manpower and Management Science* (Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1971).
10. James G. March and Herbert A. Simon, *Organizations* (New York: Wiley, 1958); R. M. Cyert and James G. March, *A Behavioral Theory of the Firm* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice–Hall, 1963); Herbert A. Simon, *Administrative Behavior*, 3rd ed. (New York: The Free Press, 1976).
11. Chester I. Barnhard, *The Functions of the Executive* (Cambridge, Mass.: Harvard University, 1938); Herbert A. Simon, *Administrative Behavior* (New York: Macmillan, 1957); March and Simon, *Organizations*; Cyert and March, *Behavioral Theory of the Firm*.
12. March and Simon, *Organizations*, p. 11.
13. W. Baumol, *Business Behavior, Value, and Growth* (New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1967); R. Mønsen and A. Downs, "A Theory of Larger Managerial Firms", *Journal of Political Economy*, 1965, pp. 221–36; K. Boudreaux, "Managerialism and Risk Return Performance", *Southern Journal of Economics*, 1973, pp. 366–72.
14. Noreen M. Klein, "Utility and Decision Strategies: A Second Look at the Rational Decision Maker", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1983, pp. 1–25.
15. Simon, *Administrative Behavior* (1976), p. xxviii.
16. William E. Gifford, H. Randolph Bobbitt, and John W. Slocum, Jr., "Message Characteristics and Reception of Uncertainty by Organizational Decision Makers", *Academy of Management Journal*, 1979, pp. 458–81.

17. Arthur P. Brief, Mary Van Sell, and Ramon J. Aldag, "Vocational Decision Making Among Women: Implications for Organizational Behavior", **Academy of Management Review**, 1979, pp. 521-30.
18. Dean Tjosvold, "The Effects of Crisis Orientation on Managers' Approach to Controversy in Decision Making", **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 130-38.
19. James D. Thompson, **Organizations in Action** (New York: McGraw-Hill, 1967); March and Simon, **Organizations**. Chapter 6.
20. Rene M. Daws and B. Corrigan, "Linear Models in Decision Making", **Psychological Bulletin**, 1974, pp. 95-106; M. J. Driver and A. J. Rowe "Decision Making Styles: A New Approach to Management Decision Making", in C. L. Cooper (ed.), **Behavioral Problems in Organizations** (Englewood Cliffs: Prentice Hall, Inc., 1979); H. Einhorn, "The Use of Non-Linear, Non-Compensatory Models as a Function of Task and Amount of Information", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1971, pp. 1-27; L. R. Goldberg, "Five Models of Clinical Judgment: An Empirical Comparison Between Linear and Non-Linear Representations of the Human Interference Process", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1971, pp. 458-79; H. Einhorn and R. M. Hogarth, "Unit Weighting Schemes for Decision Making", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1975, pp. 171-92.
21. Marc J. Wallace, Jr., and Donald P. Schwab, "A Cross-Validated Comparison of Five Models Used to Predict Graduate Admission Committee Decisions", **Journal of Applied Psychology**, October 1976, pp. 559-63.
22. Dawes and Corrigan, "Linear Models in Decision Making".
23. Einhorn, "Use of Non-Linear, Non-Compensatory Models".
24. Joseph P. Cain and Michael J. Stahl, "Modeling the Policies of Several Labor Arbitrators", **Academy of Management Review**, 1983, pp. 140-47.
25. R. M. Dawes, "A Case Study of Graduate Admissions: Application of Three Principles of Human Decision Making", **American Psychologist**, 1971, pp. 180-88.
26. Ibid.
27. Ibid.
28. William Taggart and Daniel Robey, "Minds and Managers: On the Dual Nature of Human Information Processing and Management", **Academy of Management Review**, 1981, pp. 187-95; Daniel Robey and William Taggart, "Measuring Managers' Minds: The Assessment of Cognitive Style in Human Information Processing", **Academy of Management Review**, 1981, pp. 373-83. David M. Schweiger, "Measuring Managers' Minds: A Critical Reply to Robey and Taggart", **Academy of Management Review**, 1983, pp. 143-51; Daniel Robey and William Taggart, "Issues in Cognitive Style Measurement: A Response to Schweiger", **Academy of Management Review**, 1983, pp. 152-55; Alan D. Myer, "Mingling Decision Making Metaphors", **Academy of Management Review**, 1984, pp. 6-17; David M. Schweiger, "Is the Simultaneous Verbal Protocol a Viable Method for Studying Managerial Problem Solving and Decision Making?" **Academy of Management Journal**, 1983, pp. 185-91; Jeffrey D. Ford and W. Harvey Hegarty, "Decision Makers' Beliefs About the Causes and Effects of Structure", **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 271-91.
29. Schroeder, Driver, and Steufert, **Human Information Processing**.
30. M. J. Driver and T. J. Mock, "Human Information Processing, Decision Style Theory, and Accounting Information Systems", **Accounting Review**, 1975, pp. 490-508.
31. Taggart and Robey, "Minds and Managers".
32. K. R. Andrews, **The Concept of Corporate Strategy**, (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1971); D. C. Hambrick, "Operationalizing the Concept of Business-Level-Strategy Research", **Academy of Management Journal**, 1980, pp. 567-75; C. W. Hofer and D. E. Schendel, **Strategy Formulation: Analytical Concepts** (St. Paul: West Publishing, 1978); James W. Frederickson and Terence E. Mitchell, "Strategic Decision Processes: Comprehensiveness and Performance in an Industry with an Unstable Environment", **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 399-423; Ellen Earle Chaffee, "Three Models of Strategy", **Academy of Manage-**

- ment **Review**, 1985, pp. 89–98; Ian S. Mitroff, **Stakeholders of the Organizational Mind** (San Francisco: Jossey-Bass, 1984).
33. Ibid.
 34. Anil K. Gupta and V. Govindarajan, "Business Unit Strategy, Managerial Characteristics, and Business Unit Effectiveness at Strategy Implementation", **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 25–41.
 35. Chaffee, "Three Models of Strategy"; Mitroff, **Stakeholders of the Organizational Mind**; L. J. Bourgeois, III, "Strategic Management and Determinism", **Academy of Management Review**, 1984, pp. 586–96; Gregory B. Northcraft and Gerrit Wolf, "Dollars, Sense, and sunk Costs: A Life Cycle Model of Research Allocation Decisions", **Academy of Management Review**, 1984, pp. 225–34; Michael J. Stahl and Thomas W. Zimmerer, "Modeling Strategic Acquisition Strategies: A Simulation of Executives' Acquisition Decisions", **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 369–83; Frederickson and Mitchell, "Strategic Decision Processes"; I. C. MacMillan and A. Mershulach, "Replacement Versus Expansion: A Dilemma for Mature U. S. Business", **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 708–26.
 36. Stephen A. Stump, Richard D. Freedman, and Dale E. Zand, "Judgemental Decisions: A Study of Interaction Among Group Membership, Group Functioning, and the Decision Situation", **Academy of Management Journal**, 1979, pp. 765–82.
 37. D. Hellriegel and John W. Slocum, Jr., **Organizational Behavior: Contingency Review** (St. Paul: West Publishing, 1980).
 38. P. Nutt, "Models for Decision Making in Organization and Some Contextual Variables That Stipulate Optimal Use", **Academy of Management Review**, 1976, pp. 84–98; D. Hambrick and C. C. Snow, "A Contextual Model of Strategic Decision Making in Organizations", **Proceedings of the 37th Annual Meeting of the Academy of Management**, 1977, pp. 109–12.
 39. Marvin E. Shaw, **Group Dynamics**, 2nd ed. (New York: McGraw-Hill, 1978), p. 35; I. D. Steiner, **Group Process and Productivity** (New York: Academic Press, 1972).
 40. Ibid.
 41. Gayle W. Hill, "Group Versus Individual Performance: Are N + 1 Heads Better Than One?" **Psychological Bulletin**, 1982, pp. 517–39.
 42. Ibid.
 43. Irving L. Janis, "Groupthink", **Psychology Today**, November 1971, pp. 71–74; Irving L. Janis, **Victims of Groupthink** (Boston: Houghton-Mifflin 1972).
 44. A. Van de Ven and A. Delbecq, "The Effectiveness of Nominal, Delphi, and Interacting Group Decision Making Processes", **Academy of Management Journal**, 1974, pp. 605–21; A. Delbecq, A. Van de Ven, and D. Gustafson, **Group Techniques: A Guide to Nominal and Delphi Processes** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1975).
 45. N. Dalkey, **The Delphi Method: An Experimental Study of Group Opinions** (Santa Monica, Calif.: Rand Corp., 1969).
 46. Victor H. Vroom and Arthur Jago, "Decision Making as a Social Process: Normative and Descriptive Models of Leader Behavior", **Decision Sciences**, 1974, pp. 743–69.
 47. Ibid.
 48. Victor H. Vroom and Arthur Jago, "On the Validity of the Vroom–Yetton Model", **Journal of Applied Psychology**, 1978, pp. 151–62.

Additional References :

- BROMLEY, P. "Task Environment and Budgetary Decision Making". **Academy of Management Review**, 1981, pp. 277-88.
- CAMERER, C. "General Conditions for Bootstrapping Models". **Organizational Behavior and Human Performance**, 1981, pp. 411-22.
- CAMILLIUS, J. C., and J. H. GRANT. "Operational Planning: The Integration of Programming and Budgeting". **Academy of Management Review**, 1980, pp. 369-80.
- FREDERICKSON, JAMES W. "The Comprehensiveness of Strategic Decision Processes: Extension, Observation, Future Direction". **Academy of Management Journal**, 1984, pp. 445-67.
- PROVAN, KEITH G. "Inter-Organizational Cooperation and Decision Making Autonomy in a Consortium Multi-Hospital System". **Academy of Management Review**, 1984, pp. 494-504.
- SCHULER, R. S. "A Role and Expectancy Perception Model of Participation in Decision Making". **Organizational Behavior and Human Performance**, 1980, pp. 331-40.
- SEEGER, JOHN A. "No Innate Phases in Group Problem Solving". **Academy of Management Review**, 1983, pp. 683-89.
- TJOSVOLD, DEAN, and RICHARD FIELDING. "Effects of Social Context on Consensus and Majority Vote Decision Making". **Academy of Management Journal**, 1983, pp. 500-506.

الاتصال

لقد أتاح ظهور الحاسب الشخصي للمديرين أدوات مساعدة لاتخاذ القرارات والاتصال تشمل البيانات المطبوعة أيا مثل لوتس ١، ٢، ٣، وسيمفوني (علامات تجارية لشركة لوتس للتطوير)، والبرامج الكبرى لقاعدة البيانات (مدير قاعدة البيانات) التي تستخرج تقارير رقمية من كل نوع، ومجموعة من البرامج الإحصائية التي تقوم بتحليلات لا حصر لها خلال ثوان فقط، وأجهزة معالجة الكلمات التي تنتج للمديرين إمكانية تحرير وتنقيح المذكرات والتقارير والخطابات.

وتستدرك مجلة وول ستريت، على أن هذه التقنية الحديثة قد أوجدت مشكلة جديدة لكثير من المديرين، وهي الاتصالات. ومن العجيب أن الحاسب الشخصي الذي كان مفترضا فيه أن يدعم قدرات المديرين في مجال الاتصال قد أحدث بالفعل عائقا للاتصال من خلال إقامة «جزر» معزولة للبيانات والمعلومات لا يصل إليها إلا المستفيد منها، ويصعب نقلها للآخرين أو وصولهم إليها. فالمعلومات المخزنة في نظام أحد المديرين في فيلادلفيا تبقى بعيدة عن زميله في مينا بوليس (أو حتى عن زملائه العاملين في الأدوار السفلى من مبنى فرع الشركة نفسه).

أخذت التطورات الأخيرة التي تقوم بها شركات تطوير النظم الكبرى، مثل إى بي إم (IBM)، على عاتقها حل هذه المشكلة، عن طريق استحداث جيل جديد من البرامج الجاهزة للاتصالات اللاسلكية، تسمح بالاتصال المباشر بين أى عدد من الحاسبات الشخصية. وتورد مجلة وول ستريت أن هناك مجموعة كبيرة من البرامج الجاهزة للاتصالات اللاسلكية متوافرة الآن، تتبع تخزين البيانات في الحاسب الشخصي لأى بي إم (IBM)، وتسمح بنقلها إلى جهاز من نوع ابل ماكنتوش (Apple Makintosh)، حيث يمكن تحليلها ونقل نتائجها لجهاز وانق (Wang) لمعالجة الكلمات لتضمينها في تقرير واحد.

هناك مشكلات عديدة يلزم حلها ومعادلات صعبة تواجه أولئك الذين يقومون بتركيب معدات الاتصال اللاسلكى تلك. وهنا يلزم الفصل في مسألة ما إذا كان سيتم ربط الحاسبات الشخصية عن طريق «طوق تسجيل على التردد في إرسال البيانات» أم عن طريق «طوق التسجيل الأساسى»^١، حيث تحدد هذه الأساليب التقنية كيفية نقل المعلومات. فطوق التسجيل على التردد يسمح بانسياب إشارات عديدة بطريقة متوازية (مثل الطريق السريع المتعدد المسارات)، ولكنه يستخدم تقنية قديمة تتطلب طرق إرسال بطيئة وغير فعالة. على أن هذا الأسلوب من جهة ثانية يسمح بإضافة إشارات نقل البيانات المتوازية مثل الصوت أو الفيديو فما بعد. أما طوق التسجيل الأساسى فهو أحدث وأكثر فاعلية ولكنه لا يسمح إلا لإشارة واحدة لنقل البيانات في وقت واحد (وأن كانت بسرعات عالية).

وقرار آخر يتعلق بإنشاء شبكات اتصال لاسلكية بين الحاسبات الشخصية قديم قدم الاتصالات نفسها، يتمثل في أى الانماط تتبع في ربط الحاسبات المتعددة (يطلق إحصائيو المعلومات على هذه المسألة مصطلح الهندسة اللاكمية «Topology»). ويمثل أحد الاحتمالات، ويسمى أداة نقل المعلومات (Bus)، جذع شجرة ضخمة، ترتب نقاط أو محطات فيها كفروع تمتد من ذلك الجذع. وهناك نظام بديل يسمى «الحلقة» حيث ترتب كل المحطات في شكل دائرى. وبديل ثالث يسمى «النجمة» يربط كل حاسب مباشرة مع الحاسبات الأخرى المرتبطة بشبكة الاتصالات.

أخيرا هناك مسألة الوصول للمعلومات. ومن ضمن الحلول أن يتاح لكل فرد إمكانية غير محدودة للاتصال بكل الحاسبات المرتبطة بالنظام، وتغير هذه الطريقة مسالتين محيرتين:

أولاهما إمكانية حدوث تجاوز طاقة التحميل أو التخزين. فقد تحدث زيادة في طاقة تحميل الدارات وتعارض بين الاشارات وتصبح سرعة المعالجة بطيئة، إذا ما أتيح لكل فرد فرصة الدخول في النظام في أى وقت من الأوقات.

وتتعلق ثانية المسالطين بالأمن حيث إن الشركة لا ترغب في أن يكون لكل مستخدمى النظام إمكانية الوصول لكل المعلومات. فقد أصبحت برامج الاتصالات اللاسلكية متوافرة بصورة تحدد أسبقيات الاتصال وتوفر ضمانات تكفل سرية ملفات المعلومات وحظر الحصول عليها إلا لفئة محددة.

توضح الحالة التى عرضناها في مقدمة هذا الفصل الدور الرئيسى الذى يلعبه الاتصال في مجال الإدارة. ومن الواضح أن الاتصال ضرورى في عملية اتخاذ القرارات الفعالة؛ لأن الاتصال هو الوسيلة التى يتم بها نقل المعلومات ذات الصلة بالقرارات، والعنصر الأساسى في تنفيذها. فالاتصال في المنظمات، سواء أكان مكتوباً أو شفهيًا، رسمياً أو غير رسمى، موجه نحو الأهداف ويراد به ضمان الأداء في كل المستويات والذى يؤدي، بدوره، إلى تنفيذ القرارات وتحقيق الأهداف التنظيمية.

شكل ١٣ - ١ أغراض الاتصال

| الوظيفة (الفرصة) | التوجه | الأهداف | مجال التركيز القبرى والبحث |
|----------------------|---------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| - الانفعال (العاطفة) | المشاعر | زيادة درجة القبول للأدوار التنظيمية. | الرضا ومعالجة الصراع وتخفيف حدة التوتر وتحديد الأدوار. |
| - الدافعية | التأثير | الالتزام بالأهداف التنظيمية | النفوذ والسلطة والمواكبة. التعزيز ونظرية التوقع، تعديل السلوك والتعلم. |
| - المعلومات | تقنى | توفير البيانات اللازمة لاتخاذ القرارات. | اتخاذ القرارات ومعالجة المعلومات ونظرية اتخاذ القرارات. |
| - الرقابة | البنية | توضيح الواجبات والسلطة والمسئولية. | التصميم التنظيمى. |

تم نسخه بائن من: "Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis", By William G. Scott and Terence R. Mitchell (Homewood, ILL. 1976) p. 193.

بالإضافة إلى المهمة المتعلقة بالمعلومات التى يؤديها الاتصال، يتعين على المديرين الاهتمام بالأسس والدلالات السلوكية لهذه العملية (الاتصال). وبما أن الاتصال شكل من أشكال السلوك، فإنه يتأثر بنظامى الدافعية والإدراك اللذين تم عرضهما في الفصلين الرابع والخامس. أخيراً، وكما لاحظنا قبل قليل، سيكون للطريقة التى ينظم ويوجه بها الاتصال أثرها على العلاقات بين الإدارات وتوزيع السلطة في المنظمة.

لعل ما كتب حول الاتصال خلال الخمسين عاماً الماضية يفوق ما كتب عن أى موضوع آخر في مجال السلوك التنظيمى. وبناء على ذلك، سنكتفى هنا بعرض ملخص لبعض أهم النتائج حول الاتصال والتى تمخضت عن البحث في مجال السلوك التنظيمى. سنقوم أولاً بالنظر في الأغراض الرئيسية للاتصال. ثانياً سنقوم بدراسة نموذج للاتصال يتناول عملية الاتصال كتفاعل اجتماعى بين أعضاء المنظمة.

وأخيراً، سنقوم بدراسة المشكلات الشائعة المرتبطة بالاتصال - تلك المشكلات التى تحول دون تحقيق أهداف المنظمة وفعاليتها.

وظائف الاتصال :

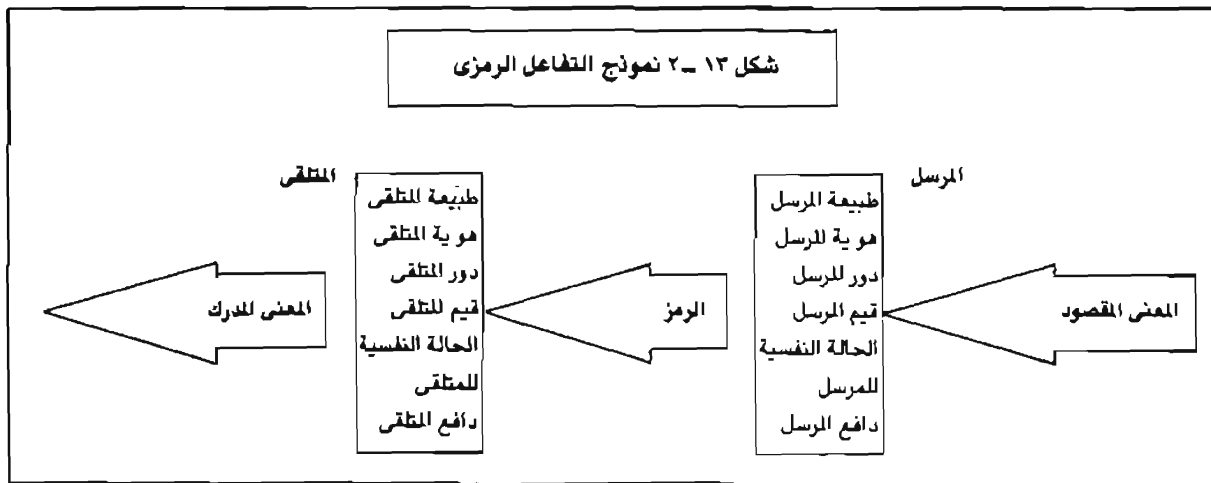
قام ويليام سكوت وتيرنس ميتشيل (Scott and Mitchell) بتحديد وعرض الوظائف الرئيسية التى تؤديها عمليات الاتصال داخل المنظمة^٢ وحددا أربعة أغراض رئيسية يخدمها الاتصال، وقاما بتصنيف نظام الاتصال بتفصيل أكثر عن طريق: توجه الاتصال، والأغراض التى يخدمها الاتصال، والمسائل النظرية، وجوانب البحث التى ركز عليها الباحثون الذين تولوا دراسة ذلك الجانب المعين للاتصال (يعرض شكل (١٣ - ١) نموذجاً أساسياً للاتصال).

الجانب العاطفي: تتكون شبكات الاتصال، عادة، من أفراد، ويدخل في أغلب ما يتبادلته الناس ويتناقلون جوانب عاطفية. وقد أوضح نقاشنا حول دافعية العاملين في الفصلين الرابع والخامس، الحاجة إلى التفاعل اجتماعياً مع الآخرين كأحد عوامل الدافعية للعاملين. فالأشخاص، سواء أكان رسمياً أم غير رسمي، هو إحدى الوسائل الرئيسية لاشباع هذه الحاجة حيث يستطيع العاملون عن طريق الاتصال، التعبير عن حالات الشعور بالأحباط والرضا لبعضهم ولإدارة. زيادة على ذلك يوفر الاتصال للأفراد إمكانية مقارنة الاتجاهات وعلاج الغموض أو الالتباس المرتبط بوظائفهم وأدوارهم ومجالات الصراع بين المجموعات والأفراد. فإذا كان هناك موظف غير راض عن راتبه، على سبيل المثال، فإنه ينقل ذلك للآخرين بصورة غير رسمية؛ ليحدد ما إذا كانت هناك مبررات لتلك الأحاسيس أم لا.

الدافعية: تتمثل الوظيفة الرئيسية الثانية للاتصال في دفع وتوجيه وتقوم أداء العاملين في المنظمة. وقد لاحظنا في الفصل الحادي عشر، مثلاً، أن القيادة هي عملية تأثير يحاول الرؤساء عن طريقها دفع سلوك وأداء المرؤوسين. فالأشخاص هو الوسيلة الرئيسية المتاحة للدافعية بالنسبة للرؤساء. وعلى ذلك تتضمن كل النشاطات القيادية، مثل إصدار الأوامر ومكافأة السلوك والأداء ومراجعة وتقويم الأداء وتخصيص المهام والوظائف، وتدريب وتنمية مهارات المرؤوسين، اتصالاً. وفي الواقع، فإن مبادئ نظرية التعزيز التي عرضت في الفصل الخامس تزداد رسوخاً استناداً على أن للأفراد القدرة على تلقي واستيعاب المعلومات ذات الصلة بالأنماط السلوكية المطلوبة والتصرفات التي يكافأ عليها بما يساعد في ترسيخ السلوك أو تغييره بصورة فعالة.

المعلومات: إلى جانب الوظائف العاطفية والدافعية للاتصال، يقوم الاتصال بوظيفة حيوية في مجال توفير المعلومات بالنسبة لعملية اتخاذ القرارات. وعلى خلاف جانبى المشاعر والتأثير، فللأشخاص - في هذه الحالة - توجه تقنى حيث ركز البحث التجريبي في مجال الاتصال على العمليات الخاصة بمعالجة المعلومات وسبل تحسين مستوى دقة قنوات الاتصال في نقل المعلومات المطلوبة من قبل الأفراد والجماعات والقرارات التنظيمية.

الرقابة: أخيراً، هناك ارتباط وثيق بين الاتصال والبنية التنظيمية. وفي الواقع، تحاول المنظمات دائماً التحكم في نشاطات الأفراد من خلال التنظيم، واستخدام قنوات الاتصال الرسمية. فالخراطيم التنظيمية، مثلاً، تمثل قنوات الاتصال الرسمية في المنظمة. وقد سبق أن ذكرنا في هذا الفصل أن مارش وسيمون (March and Simon) أشارا إلى أن المنظمات تتجه إلى تنميط عملية اتخاذ القرارات عن طريق استخدام البرامج حيث إن أغلب أنواع البرامج أو إجراءات التشغيل المقررة تشمل عنصر الاتصال، أي أنها تتطلب أن يتم اتخاذ القرارات وأداء الأعمال عن طريق الاتصالات الرسمية، وأن يتم نقل النتائج عن طريق قنوات الاتصال الرسمية. وعلى ذلك، تمثل قنوات الاتصال الرسمية وسيلة تنظيمية أساسية للرقابة داخل المنظمات.



نماذج الاتصال :

- نموذج سلوكي للاتصال :

ضمن نماذج الاتصال المقترحة، هناك نموذج واحد يساعد أكثر من غيره في فهم الاتصال كنظام . وهو النموذج المستمد من مجال علم النفس الاجتماعي، و يظهر هذا النموذج الذي يطلق عليه مصطلح التفاعل الرمزي (Symbolic Interaction) في شكل (١٣ - ٢).

يعرف هذا النموذج الاتصال بالنظام الذي ينقل به أحد الأفراد أو الجماعات معنى، أو مغزى معيناً للآخرين. وثمة طريقة أخرى لتعريف الاتصال وهي: النظر إليه كمطريقة أو نظام لنقل المعرفة. فحينما يرغب أحد الأشخاص (المرسل) الاتصال بأخر أو آخرين (المتلقي)، فإن هناك معنى محددا مقصودا في ذهنه. على أن المرسل لا يستطيع أن ينقل الرسالة مباشرة إلى ذهن المتلقي، مثل التداخي، أو تطابق الخواطر (Telepathic Communication)، بل لا بد من اعتماد المرسل على استخدام شيء ما خارجه، أي رمز من الرموز لينقل المعنى. فالرمز شيء كاللثني بين الناس يمكن استخدامه في نقل الرسائل.

وقد كانت الرموز تسمى بالجانب الموضوعي أو الملموس للأفكار والمقاصد الذاتية أو الجوانب وتتخذ اشكالا مختلفة: اللغة: مكتوبة أو شفوية وتشكل أسلوبا رئيسيا لنقل الأفكار.

تعبير الوجه والجسم: يمكن أن ترمز لرسائل يحاول شخص ما أن ينقلها للآخرين.

الملابس: يستخدم الزي الذي يرتديه الشرطي، مثلا، كرمز للسلطة.

تنظيم الصوت: يمكن أن يستخدم للتعبير عن الدهشة، أو الغضب، أو خيبة الأمل، أو الخوف، بمعزل عما قيل بالفعل.

الرموز الدينية: وتعطى فكرة عن المعتقدات الدينية لشخص ما.

ومن الممكن استخدام أي شيء أو أي تصرف تقريبا كرمز في أي محاولة للاتصال بين الناس والجماعات والمنظمات. إذا كان الاتصال ناجحا، فيعني ذلك التطابق الكامل بين المعنى المقصود والمعنى المدرك. أي أن المتلقي سيفسر استخدام الرموز بطريقة تتطابق مع ما يعنيه المرسل. ونادرا ما يكون الاتصال داخل المنظمات - في الواقع - خاليا من العيوب بل إن هناك نسقين في عملية الاتصال يتدخلان بين شخص أو أكثر، مما يؤدي - في أحيان كثيرة - إلى التأثير في سلامة الاتصال وهما: استخدام الرموز (الترميز) بواسطة المرسل والتفسير الرمزي (فك الرموز) من قبل المتلقي، مما يؤدي إلى تنقية الإرسال وتحديد الرسائل التي تم استقبالها بالفعل.

استخدام الرموز هو النشاط الذي يقوم المرسل بموجبه بترجمة أفكاره إلى مجموعة من الرموز؛ لتنتقل إلى المتلقي. وهذا النشاط غير بسيط كما يبدو، إذ أنه لا يتضمن استخدام الرموز التي تبث الرسالة فحسب، بل والرموز التي تؤسس الإطار الذي يتم من خلاله بث الرسالة أيضا. ويطلق خبراء علم النفس الاجتماعي على هذا الإطار مصطلح: النفس أو الذات (Self)، وتتضمن هوية المرسل، ودوره أو صفته التي يتحدث بها، وقيمه، والحالة النفسية التي يكون عليها عند إجراء الاتصال، والدافع للاتصال. ومن الممكن أن يتم تفسير نفس الرمز بطرق مختلفة عن بعضها تماما اعتمادا على الإطار أو السياق الذي استخدم فيه.

التفسير الرمزي: هو الطريقة التي يترجم بها المتلقي الرمز حسب تأويله أو على أساس الرسالة المستلمة. ومن جهة ثانية، لا يتم تفسير الرمز نفسه فحسب، بل والظروف المحيطة التي تم فيها بث الرسالة. وتعتبر ذات المتلقي هي الظروف أو الإطار الذي يتم تفسير الرسالة على أساسه. وكما هي الحال بالنسبة للمرسل، فإن شخصية المتلقي ووظيفته وقيمه وحالته النفسية ودوافعه تؤثر في حل الرموز المرسل وتفسيرها. فالتفسير الرمزي - إذن - عامل تصفية آخر للرسالة المرسل.

تؤيد الأبحاث التي تمت في أوضاع إدارية حقيقية الافتراضات الأساسية لنظرية التفاعل الرمزي. ففي إحدى الدراسات التي تناولت ردود فعل المديرين تجاه رموز الاتصال الشفهي^١. مثلا، تم اكتشاف سبع خصائص للاتصال الشفهي هي: الشخص الذي يتم الاتصال به (الرؤساء، وأشخاص من خارج التنظيم، والزعماء، والنظراء، والمؤوسون) والمبادرة (المبادرة الشخصية في مقابل المبادرة بالاتصال من قبل الآخرين)، ووسيلة الاتصال (المقابلة الشخصية المباشرة أو الهاتف)، والجدولة (محدد المواعيد أم يتم بصورة مفاجئة)، والمحتوى (معلومات، طلبات، قرارات)، وأمد الاتصال (قصير أم طويل)، وحجم الجماعة، ولكل جانب من جوانب الاتصال الشفهي قيم رمزية، ويؤثر في ردود أفعال المديرين بما في ذلك الأهمية التي يعلقونها بالاتصال، وفهمهم لمضمونه ودرجة الثقة فيه.^٢

وهناك عدد من النتائج التي يمكن استنباطها من النظر للاتصال كعملية تفاعل رمزي:

أولاً - يمكن أن تؤدي عملية التصفية (الفترة) ذات الاتجاهين إلى تشويه الاتصال.

ثانياً، يجب أن يتم تحديد الإطار الذي يتم فيه الاتصال و يتفق عليه من قبل طرفي الاتصال قبل أن يجرى الاتصال بينهما. فعلى العاملين أن يقوموا مصدر الرسالة قبل الاستجابة لها، وإلا فإنهم لم يستجيبوا لها أو يتأثروا بها. فقد اكتشف الباحثون - مثلاً - أن نفس الرسالة قد تفسر بطرق مختلفة اعتماداً على مصدرها.^٦

وأخيراً، ترى نظرية التفاعل الرمزي أنه لا بد للمرسل أن يأخذ المتلقي في الاعتبار إذا ما أريد مضاعفة فعالية الاتصال. و يتعين على المرسل أيضاً أن يكون ملماً ومطلعاً، بقدر الامكان، على شخصية وقيم ودور ودوافع المتلقي وحالته النفسية وعليه أن يكون ذاتية تتفق أو تتمازج مع تلك التي للمتلقى.

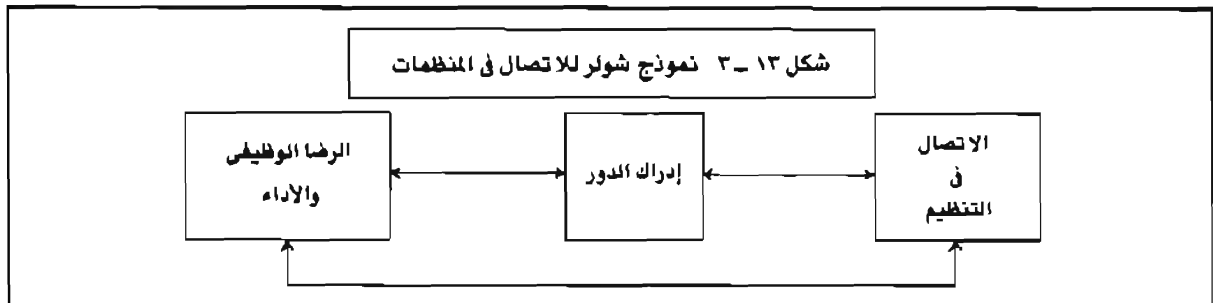
يؤكد بعض الباحثين بشدة على أن السياق هو أهم جانب من جوانب الاتصال التي تؤثر على ردود فعل المتلقى. ويشير أحد المنظرين إلى أن أغلب المديرين يفترضون أن سياق الاتصال يشبه القناة الواقية.^٧ على أن هذا الاعتقاد يقود المديرين للافتراض بأنهم يستطيعون الاتصال بجهد يسير لا يذكر. وهذا الاعتقاد خاطئ. ويمكن أن يؤدي إلى نتائج غير محمودة حيث يمكن أن يضاعف درجة الرضا الذاتي والثقة المفرطة بالاتصالات القائمة حالياً. كما يمكن أن يؤدي ذلك إلى تخصيص موارد محدودة جداً للاتصال من قبل المدير، أو يرفض المدير تعلم طريقة أفضل للاتصال. أخيراً من الممكن أن يقود الاعتقاد بالتشبيه المجازي للاتصال بالقناة الواقية إلى أن تخصص المنظمات قدراً ضئيلاً من الموارد والاهتمام بتحسين نظام الاتصال فيها.^٨

نماذج الاتصال في التنظيم :

ما زال البحث التجريبي حول الارتباطات بين الاتصال ومدرجات الدور والأداء والرضا الوظيفي في بدايته. وتمثل هذه الجهود دراستان أجراها راندال شولر (Randall Schuler) و تنص أفكاره، التي يعرضها شكل (١٢ - ٢) بايجاز، على أنه لا بد من ربط الاتصال التنظيمي مع مدرجات الدور ببطا متبادلاً، وربط مدرجات الدور بالأداء والرضا بنفس الصورة. لفكرة التبادل (المشار إليها بالأسهم في شكل (١٣ - ٣)) بعض الدلالات الهامة المتعلقة بتأثير الاتصال على الأفراد داخل المنظمة على النحو التالي:

أولاً - لا يؤثر دور الشخص على تأويله للمعلومات المرسله فقط (كما أشرنا لذلك سابقاً)، بل ويمكن أن يتأثر الدور بالاتصال أيضاً. ثانياً - يشير النموذج إلى أن مدرجات الدور تقوم مقام الوسيط لتأثير الاتصال على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين وأدائهم. وأخيراً - يشير النموذج إلى أن مدرجات الدور تتفاعل مع الرضا والأداء.

و يورد روبرت كيلر (Robert Keller) و وينفورد هولاند (Winford Holland) دراسة حول أدوار الاتصال في المنظمات ذات دلالات بالنسبة للمديرين.^{١٠} وقد توصلوا إلى أن للقائمين بالاتصال وصانعي الأفكار الجديدة في منظمات البحث والتطوير خصائص فردية معينة و يلعبون أدواراً خاصة داخل منظماتهم. و يتميزون بالتوجه الإبداعي والوضوح واحترام الذات ومستوى عال من التعليم ودرجة عالية من الاطلاع، واجبات ذات طبيعة إشرافية والتمركز في شبكات الاتصال.^{١١}



Randal S. Schuler: "A Role Perception: Translational Process Model for Organizational Communication - Outcome Relationships", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1979, p. 270.

المصدر:

السلوك في المنظمات

صور الفيديو

يتوقف نجاح أى منظمة في عالم اليوم الذى يتسم بالتعقيد والدينامية بشكل كبير، على قدرتها على الاستجابة السريعة والفعالة لاهتمامات وآراء الجمهور، ولكن كثيرا من المديرين، لسوء الحظ ليسوا متصلين جيدين، خاصة حينما يتطلب الأمر الحديث من خلال التلفزيون.

ليس بمستغرب أن يزدهر نشاط تدريب المديرين على الظهور على شاشات الفيديو. وقد نشأت - نتيجة لذلك - العديد من مؤسسات التدريب التى تملك خدمات مستشارين ومدربين في مجال التلفزة على مستوى القطر كله. كما تتزايد أعداد المؤسسات المشاركة في هذا النشاط يوميا، مثل اكسون (Exxon)، وقريس (W. R. Grace)، وقلق (Gaulf)، وماكدونالد، ولوكهيد، وسيقى بانك، وستنفهاوس، وبلورويد، وبريستول مايرز، كدفعة أولى. ليس هذا النوع من أنواع التدريب ضربا من العبث، إذ اتضح من استفتاء أجرته مؤسسة روبر (Roper) في عام ١٩٨١ أن ٦٤٪ من كل الأمريكيين يتلقون معلوماتهم من التلفزيون، وأهم من ذلك، أو الغالبية تقول إن التلفزيون هو وسيلة الاعلام التى يثقون في معلوماتها أكثر من غيرها.

يشتمل برنامج التدريب العادى على نشاط مكثف ليوم أو ليومين أو ثلاثة أيام كاملة يتضمن مقابلات المحاكاة (أو الاستجواب المحكم، كما يحلو للبعض تسميتها)، يتم تسجيلها على شريط فيديو لعرضها ومعرفة الأخطاء فيها فيما بعد. يقوم باجراء المقابلات أشخاص لهم إلمام تام بالشركة المعينة ونشاطاتها، مما يفرض على المدير ضرورة استعداده التام لهذه المقابلة. و يتم ملاحظة أسلوب حديث المدير ومظهره وحركاته من مشاهدة عرض الشريط فيما بعد.

ما هي عوامل الاتصال التلفزيونى الناجح؟

- الاستعداد: عود نفسك على مواجهة الأنوار الساطعة حتى لا تغمض عينيك أثناء المقابلة.
- أدوات التجميل: تقبل استخدام أدوات التجميل (المكياج) لأنها تحسن مظهرك.
- الملابس: تجنب ارتداء الملابس ذات الألوان الناصعة الشديدة السواد أو الشديدة البياض. اللون البنى والأزرق هما الأفضل.
- طريقة الجلوس: الأفضل أن تميل بجسمك إلى الأمام ويداك وذراعاك أعلى الخصر وفضل وضعهما على المنضدة - تجنب الإيماء بصورة متكررة.
- اتجاه النظر: ركز نظرك على من يجرى المقابلة وليس على المشاهدين.
- الاختصارات: تجنب الاختصارات، استخدم كلمات بسيطة ومباشرة.
- القيود الزمنية: لتكن إجاباتك قصيرة. قد تساعد الاجابات المسهبة في توضيح ما ترمى إليه ولكن في حالة تسجيل البرنامج على شريط فيديو فإن أغلب إجاباتك ستنتهى في غرفة المونتاج.
- إفران العرق: تسبب لك الاضاءة الشديدة عرقا فلا تستخدم المنديل إذ أن استخدام المنديل يجعلك تبدو متضايقا. امسح حاجبيك بطرف إصبعك وجفف إصبعك بالمنديل بتحفظ دون أن يلاحظ ذلك أحد. هذه الطريقة تجعلك تبدو حسن الانتباه ومهتما أكثر.
- الاحصاءات: استخدم الاحصاءات فقط في الحالات التى تدعم النقطة التى تطرحها. وتأكد من صحة الأرقام إذ يمكن أن يعرف الشخص الذى يجرى المقابلة أنك اخطأت إذا كان ملما بالموضوع.
- التكبر والعجرفة: لا تحاول معاملة مضيفك بعجرفة مهما كان الموقف. إنك تكتسب الكثير من أسلوبك الكيس اللطيف ومع ذلك تثبت من أنك تعرف أكثر ممن يجرى المقابلة.

وللسلوك والاداء أيضا تأثيرهما على الفرد. حيث تتبع السلوك والاداء - دائما - نوعيات مختلفة من المكافآت والعقوبات. فالرضا استجابة فردية للمكافآت والعقوبات، وهذا وضع نفسى يتيح للفرد فرصة مراقبة مستوى المكافأة المترتبة على السلوك والاداء، وتؤثر على الخصائص النفسية مثل الدوافع والشخصية والتعلم. ونتيجة للرضا، يمكن أن تغير هذه العوامل والعمليات الفردية الطرق التى يفسر بها الأفراد الرسائل أو المعلومات المنقولة فى المستقبل.

اخيرا، يؤكد نموذجنا المتكامل على ضرورة تكامل الخصائص الفردية والتنظيمية حتى يمكن فهم نظام الاتصال وأثره. فالأصل عملية فردية وتنظيمية على السواء، وتتأثر بالخصائص التنظيمية (مثل: معوقات الاتصال، والحوافز والعقوبات التنظيمية)، والخصائص الفردية (مثل: الرضا، والدوافع، والشخصية، والتعلم).

معوقات الاتصال الفعال:

قد يرسل أحد المشرفين مذكرة لأحد مرؤوسيه يهنئه فيها على إنجاز مهمة ما فى الوقت المحدد للإنجاز، ويعبر عن أمله فى أن يكون أداؤه مستقبلا بهذا المستوى. قصد المشرف أن تكون هذه المذكرة مجرد تهنئة. تسلم الموظف المذكرة متذمرا. «هذا التصرف حقيق بالمشرفين. حينما تعمل بجد لتنجز مهمة فى الوقت المحدد لها، فليس هناك غير إبلاغك أنهم يتوقعون منك نفس هذا المستوى من الاداء فى كل الأوقات».

يمكن القول، عريبا، وكرد فعل لهذا المثال «يعكس هذا الموقف فشلا فى الاتصال». وبالرغم من أن أسباب اختلال الاتصال قد تبدو بسيطة، إلا أن الاختلال قد ينشأ فى الواقع من أسباب معقدة. وتوضع دراسة نموذج التفاعل الرمزى فى شكل (١٣ - ٢) عددا من العوامل التى تؤدى إلى الاختلال فى الاتصال وتنقسم إلى مجموعتين رئيسيتين :

(١) التحريف فى المعلومات المنقولة (٢) الافراط فى حجم المعلومات.

وستتناول كلا من هاتين المشكلتين على التوالى:

١ - تحريف المعلومات:

يشير النموذج المتكامل للاتصال إلى أن الاتصال عملية معقدة تتضمن - من ناحية - استخدام الرموز أو الترميز لنقل الرسالة، بالإضافة إلى تحديد محتوى الرسالة، وتفسير أو فك الرموز، لفهم الرسالة المستلمة من جهة أخرى. ومن المحتمل أن تحدث فى كل مرحلة من مراحل هذا التفاعل هفوة ينشأ عنها خطأ فى التفسير أو معان غير مقصودة.

وستتناول هنا أربعة من هذه المعوقات:

١ - خصائص المتلقى:

قد تكون الطريقة التى يستجيب بها الأشخاص المختلفون لنفس الرسالة متباينة تماما لأسباب أو دوافع شخصية مختلفة. فقد يؤدى التعلم أو التجارب السابقة، كما رأينا فى الفصل الثالث، إلى اكتساب عادات لتفسير أو تأويل الأشياء. وبناء على ذلك، يمكن أن يكون رد فعل شخصين نشأ فى بيئتين مختلفتين - مثلا - مختلفا تماما لموضوع سياسى واحد. فالشخص الذى نشأ فى بيئة تعطى قيمة كبيرة لأراء الشخصية السياسية البارزة قد يأخذ أراء الشخص المنتخب مأخذ الجد، فيما يتشكك الشخص الذى يتأثر بانتقاد السياسيين وعدم ثقته فيما يقولون فيسخر من نفس الأراء.

من الممكن أن تؤثر الدوافع والشخصية فى فك رموز الرسالة أو تفسيرها، وهذا شكل من أشكال الإدراك. فالموظف الذى يتميز بالحاجة القوية للتقدم فى المنظمة، ويتصف بالتفاؤل، قد يفسر ابتسامة الرئيس المباشر وتعليقه العارض كمؤشر إلى أنه «شخص محبوب» و ينتظر ترقية. أما الشخص الذى يتصف بضعف الحاجة للتقدم، و ينزع للتشاؤم، فقد يفسر نفس التعليق من الرئيس على أنه شيء عارض ولا علاقة له بأى موضوع آخر.

ب - الإدراك الانتقائي:

تلقي الرسالة ضرب من ضروب السلوك الإدراكي. فالناس، بوجه عام، يتجهون إلى سماع جزء من الرسالة «وإهمال» المعلومات الأخرى لعدة أسباب. ويمثل أحد أهم هذه الأسباب في الحاجة إلى تجنب أو تخفيف حدة التناقض المعرفي. لذلك يتجه الناس إلى غرض النظر عن المعلومات التي تتعارض مع المعتقدات التي رسخت فيهم من قبل. ويحدث الإدراك الانتقائي حينما يقوم المتلقي بتقويم قرينة الاتصال بما في ذلك دور وشخصية وقيم ومزاج ودوافع المرسل.

يوحى التفسير الدقيق لنظرية التفاعل الرمزي، في الواقع، بأنه لا يمكن فك رموز أى رسالة قبل تفسير تلك العوامل القرينية. ويمثل موقع المرسل الرسمي في التنظيم أحد أبعاد دوره فيما تشمل رموز المركز المستخدمة من قبل المنظمة في تمييز الموقع الرسمي، حجم المكتب والمسميات أو الألعاب الرسمية، والمعدات الخاصة، والسكرتيرات. فمن الممكن أن تحرف مثل هذه الرموز المعنى المقصود، أو مفزى رسالة من شخص في هذا الموقع (الوظيفة). كان يقابل طلب عاды من مكتب عميد الكلية، مثلاً، بشأن بعض المعلومات بشيء من الخوف، من قبل أحد الأساتذة لأن طلب المعلومات صادر، ببساطة، من عميد الكلية.

ج - المشكلات اللغوية:

لقد أوردنا فيما سبق أن الاتصال يشمل استخدام الرموز وتفسيرها. وتتمثل إحدى المجموعات الرئيسية للرموز المستخدمة في الاتصال في اللغة. وتكمن المشكلة هنا في أن لكثير من الكلمات الشائعة الاستخدام في الاتصال معاني مختلفة للأشخاص المختلفين.

وهناك نوعان من المشكلات اللغوية يحدثان من فعالية الاتصال:

أولاً، لبعض الكلمات والعبارات معان متعددة أو تجريدية بحيث تحتل تفسيرات مختلفة. فقد يقول رئيس مجلس الإدارة الجديد مخاطباً مجموعة مديري الشركة بجدية «من الموضوعات الرئيسية في جدول أعمال، إشراك كل واحد منكم في إعادة توجيه الشركة لمسارات جديدة. إننا بحاجة إلى وضع أهداف جديدة، وعلينا أن ندرس الاختيارات المتوافرة لدينا». يحتمل أن يكون لهذا الحديث مضامين مختلفة لثلاثة من المديرين. فالكلمات المجردة، مثل إشراك، وإعادة توجيه، واتجاهات وأهداف وخيارات، تحتل تفسيرات مختلفة. فقد يفسر أحد المديرين المتشككين مثلاً، «الاشتراك في إعادة توجيه المؤسسة» بأنه استراتيجية للإشراف المحكم الذي قد يحد من حرية التصرف التي يتمتع بها الآن. وبالمقابل، قد يفسر المدير المتفائل نفس العبارة على أساس أنها تعنى التوسع في الواجبات لتشمل مجالات أخرى لا يملك حالياً حرية التصرف فيها.

تنشأ المشكلة اللغوية الثانية، عندما يكون للمجموعات المختلفة لغة فنية أو اصطلاحية خاصة بها. فقد يذهل المرضى حينما يرون الطبيب مبتسماً وهو يبلغهم بأن نتائج الفحص (مثل تحليل السرطان) كانت سلبية. ففى هذه الحالة تشير كلمة «سلبى» إلى أن الفحص يكشف عن عدم وجود سرطان (وهذا يعنى بالنسبة للمريض نتيجة إيجابية). وكمثال آخر لذلك قد يختار الشخص العاды بما يعنيه العنوان التالي: «التطبيق الأول لأدوات قياس مجموعة سلوكية معينة لتقدير درجات النزوع نحو المخاطرة» حتى يتم تفسير ذلك بأنه يشير إلى تصميم استبيان لقياس مدى تقبل الشخص للمخاطرة.

د - ضغوط الوقت:

يشكو المديرون من أن الوقت هو أندر الموارد - ودائماً يؤدي ضيق الوقت إلى تحريف في المعلومات المتبادلة. ويعزى ضيق الوقت إلى اللجوء إلى تقصير قنوات الاتصال الرسمية. فقد يقرر طبيب في أحد المستشفيات، مثلاً، إعطاء المريض دواء معيناً. وحيث إن الطبيب قد تأخر ساعة بعد انقضاء ساعات الدوام، فقد وجه الممرضة شفوياً بحقن المريض بدلاً من كتابة هذا التوجيه في أمر رسمي. وبذلك تكون متطلبات الموقف الآنية قد استوفيت إلا أن هناك بعض النتائج غير المقصودة التي قد تترتب على هذا التصرف:

أولاً - لا أحد سوى الطبيب والممرضة والمريض متأكد تماماً من أن الدواء المطلوب قد تم إعطاؤه، ولم تصل هذه المعلومات إلى مكتب الحاسبة الذي لم يقم بمطالبة المريض مقابل الخدمة التي تلقاها (مما يزيد من تكاليف التشغيل للمستوصف). والخطر من ذلك هو أن الجرعة التي أعطيت للمريض لم تظهر في سجله ولم يتم تضمينها بالسجلات في السجل الطبى التاريخى للمريض. فإذا كان هناك احتمال بأن يكون هذا الدواء خطيراً إذا تم تناوله مع أدوية أخرى، أوله آثار جانبية محتملة، فإن حياة هذا المريض تكون عرضة للخطر.

السلوك في المنظمات كارثة مصنع يونيون كاربايد في بوبال

واجهت شركة يونيون كاربايد في يوم الاثنين الثالث من ديسمبر عام ١٩٨٤ كارثة لم تتعرض لها إلا مؤسسات قليلة جدا، فقد وصلت إلى إدوارد فان دن انيل، مدير العلاقات العامة بالشركة، أول تقارير عن تسرب غاز في أحد مصانع الشركة لانتاج المبيدات في بوبال بالهند قبل الساعة الرابعة والنصف صباحا بقليل، وتوفي نتيجة للحادث مائتا شخص حسب التقديرات، وارتفع العدد إلى ثلاثمائة خلال الفترة التي ارتدى فيها فان دن انيل ملابسه ووصل إلى المقر الرئيسي للشركة. وقد أفادت التقديرات النهائية وفاة أكثر من ألف شخص مما جعل كارثة بوبال أسوأ كارثة في تاريخ الصناعة.

واجه مديرو شركة يونيون كاربايد خلال الساعات والأيام الأولى للكارثة قرارات صعبة وعاجلة أثقلت كاهلهم في مجال الاتصال فيما بينهم، إذ كان يتعين عليهم اتخاذ قرارات حول كيفية تقديم العون للضحايا وأسرهم. وحول ضمان عدم تكرار ما حدث في بوبال في مصانع أخرى، وحول كيفية رفع الروح المعنوية للعاملين في الشركة، وكيفية اقناع المستثمرين بإمكانية الشركة لتجاوز هذه المحنة دوليا، وكيفية حماية الشركة أمام المطالبات القانونية التي تواجهها في الوقت الحاضر.

تتمثل إحدى المشكلات الرئيسية التي تواجه المسؤولين في شركة يونيون كاربايد في أن لكل قرار من هذه القرارات تأثيراته على الجمهور. فقد احتشد أكثر من مائة مراسل صحفي بفندق هيلتون دانييري بولاية كوناتيكت (بجوار المقر الرئيسي للشركة)، وطرحوا أسئلة صعبة، فيما واجهت المسؤولين الذين يقومون بالاجابة على الأسئلة مشكلتان:

أولا - كانت الحقائق المتوافرة عن الحادثة قليلة جدا، مع صعوبة الحصول على أي معلومات إضافية. فللشركة خطان هاتفيان فقط في مصنع بوبال فيما تم اعتقال المشرفين على المصنع هناك.

ثانيا - أن المعلومات التي وصلت مروعة و يصعب تصديقها.

بدأ المسؤولون في يونيون كاربايد التحرك بسرعة في ذلك الصباح من يوم ٢ ديسمبر حيث تجمع عند الساعة السادسة صباح ذلك اليوم وبعد مرور ساعتين فقط قبل أن تتم الاجابة عن أسئلة أول مراسل صحفي، تجمع كل من وليم لوتز رئيس الفرع المسئول عن مصنع بوبال، وروبرت اولدفورد رئيس قسم المنتجات الزراعية بالشركة، وفان دن انيل، و جاكسون براونق مدير إدارة الصحة والسلامة والبيئة - تجمعوا في قاعة الاجتماعات بالمقر الرئيسي للشركة. وبالرغم من أنهم مالوا إلى إغفال التقارير المتوافرة حول الوفيات والاصابات إلا أنهم قرروا اتخاذ إجراءات عاجلة وملموسة.

أولا - قاموا بإرسال معدات ولوازم طبية وأطباء لهم الخبرة في مجال الغازات السامة إلى بوبال.

ثانيا - سافر وارن اندرسون مدير شركة كاربايد إلى بوبال بطائرة نفاثة خاصة بالشركة، إلا أن هذا الاجراء عاد بنتائج عكسية، حيث قامت سلطات ولاية مادهايا برادش بسجن اندرسون حال وصوله إلى بوبال، ثم أرسل فيما بعد إلى نيودلهي حيث طلب منه مغادرة البلاد لمصلحته الشخصية.

ثالثا - أوقفت الشركة إنتاج المبيد الذي تسرب في مصانعها الأخرى وأرسلت فنيين للتأكد من عدم وقوع مثل هذا الحادث ثانية.

رابعا - أصدرت الشركة بيانات صحفية تؤكد فيها للأوساط المالية قوة الشركة الاقتصادية. وقد علقت مجلة فورشن على ذلك بقولها: «بالرغم من أهمية هذا الاجراء إلا أنه قد ترتبت عليه آثار جانبية جعلت الشركة تبدو أنها تهتم بموقفها أكثر من أنها قد شاركت وجدانيا من أصيبت من جراء هذا الحادث». أخيرا، أعد رئيس الشركة شريط فيديو خاطب فيه موظفي شركة يونيون كاربايد في جميع أنحاء العالم يطمنتهم فيه عن قوة الشركة وصمودها.

٢ - توضيح المعلومات :

تمثل ثلثي المعوقات الرئيسية للاتصال في الإفراط في مقدار المعلومات . ومن الشكاوى السائدة في أوساط المديرين في المنظمات أنهم غارقون في المعلومات . فإذا ما تم الاهتمام بكل المعلومات ، فإن العمل الفعلي للمنظمة لن يؤدي مطلقاً . وقد ذكر أحد المديرين في قسم التركيب في شركة كبرى لأعمال الحديد لأحد المؤلفين أنه كان يتسلم سجلاً مطبوعاً من الحاسب الآلي يبلغ ستمائة صفحة يومياً ، يعطى بالتفصيل مخرجات كل خط من خطوط الإنتاج ، وموقع المواد المختلفة والمؤشرات الأخرى لعملية الإنتاج . وذكر أن تبسيط هذه المعلومات لكي تصبح قابلة للاستخدام يأخذ منه ثلاثة أيام كاملة تقريباً . فضلاً عن ذلك ، وجد غرفة خالية للتخزين تكدر فيها هذه السجلات وتعاقد مع شركة نقل القمامة للتخلص منها مرة كل شهر دون أن يقرأها .

تحسين الاتصالات التنظيمية :

يُطرح نموذجنا المتكامل للاتصال بعض الوسائل التي يمكن أن يستخدمها المديرين في تخفيف تأثير عدد من معوقات الاتصال ، حيث يمكن تحسين مستوى الاتصال بطريقتين شاملتين : أولاً : يمكن للمدير أن ينمي مهارته في استخدام الرموز — أى عملية الترميز ، ويعنى ذلك الاهتمام بقدر الامكان باختيار الرموز ، وتحديد القرينة أو المحيط الذي تبث من خلاله الرسالة . علاوة على ذلك ، يتعين على المرسل أن يأخذ مستمعيه في الحسبان عند ترميز الرسالة . لذلك يجب أن يضع المدير نفسه في مكان المتلقى ، ويحاول أن يحيط مسبقاً بالعوامل الشخصية والموقفية التي ستؤثر على تفسير الرموز أو فك رموز الرسالة . وقد جاء في تعليق حول الاتصال : «عليهم — أى المديرين — ألا يسعوا جامهين لفهم غيرهم ما يعنون فقط بل عليهم أن يعرفوا (هم) أيضاً ما يعنون»^{١٢} .

وهناك عدد من الوسائل التي تستخدم عادة بواسطة المديرين لتحقيق تلك الغايات :

المتابعة والتغذية المرتدة : تتطلب عملية المتابعة والتغذية المرتدة الملائمة إيجاد طريقة رسمية أو غير رسمية يتمكن المرسل من خلالها من التأكد من الكيفية التي تم بها تأويل الرسالة بالفعل ، فيما تجعل التغذية المرتدة من الاتصال عملية ذات اتجاهين ، ففي المواقف التي تتم فيها المقابلة المباشرة بين المرسل والمتلقى ، يتعين على المرسل أن يلاحظ تعابير الوجه ، والعلامات الأخرى التي توضح الطريقة التي استقبلت بها الرسالة ، وغالباً ما يكون من الضروري في هذه الحالة أن يلتزم المرسل استفسارات من المتلقى . أما في حالة الاتصال الرسمي المكتوب فقد يطلب المرسل صيغة معينة وقتاً محدداً للاستجابة ضماناً للتغذية المرتدة الملائمة .

قنوات الاتصال المتوازية والتكرار : من المبادئ الأساسية لتقنية الاتصال توفير قنوات اتصال متوازية تدعم بعضها بعضاً كأن يتبع الطلب الشفهي بمذكرة مكتوبة . وبهذه الطريقة يتأكد المرسل من حصوله على انتباه المتلقى (عن طريق المعلومات شفافة ومباشرة وجهاً لوجه) ، ومن وجود شيء مكتوب (المذكرة) يمكن الرجوع إليه في حالة نسيان التفاصيل .

التوقيت : ذكرنا من قبل أن تفاعل الناس مع الرسائل وتنقيحها يرتبط بتوقيتها . فقد يهمل أحد المديرين مذكرة ما ، أو طلباً ، بسبب وجود مشكلات أخرى أكثر إلحاحاً في نفس الوقت . ويمكن للإدارة أن تتخذ إجراءات لضمان عدم إعاقة التوقيت لسلامة استقبال المعلومات المرسل : أولهما قد يكون للإدارة الرغبة في توحيد نمط توقيت رسائل معينة . فإذا تم ، مثلاً ، تحديد يوم الثلاثاء الثاني من كل شهر موعداً لتوزيع تقرير معين لهم فهناك ضمان لاهتمام الناس به لأنهم يتوقعون استلامه في ذلك الوقت .
ثانياً — تقوم كثير من المنظمات بتحديد فترات انحسار أو توقف ، أى تلك الفترات التي تخلو من ضغط العمل ، لارسال أى معلومات وأفكار وتعليمات للموظفين ، مما يكفل الانتباه الكامل لمتلقى هذه المعلومات .

الاهتمام باللغة : يحدث في كثير من الأحيان ألا يعبر الشخص اهتماماً كبيراً لاختيار الأسلوب والمستوى المناسبين من اللغة عندما يكتب لشخص آخر . وعادة ما يحاول الطلاب فهم ما يعنيه الأستاذ بتدوين معلومات موجزة من المحاضرة . وبالمقابل تسبب اللغة المبهرجة التي يستخدمها المسؤولون الحكوميون ، في كثير من الأحيان ، خلطاً للجمهور . فالاعتبار الأول ، إذن ، هو أن يأخذ الشخص من يتلقون منه في الحسبان عند اختيار أسلوب المخاطبة . فالاستخدام الأمثل للغة يتوقف على مدى تكييف الرسالة لظروف ومستوى المتلقى بحيث يتطابق المقصود مع ما يتم تلقيه من الرسائل .

نقل المعلومات ومراكز المعلومات : هناك شبكات للاتصال غير الرسمي، تتزامن مع قنوات الاتصال الرسمية، تعرف عموماً بوسائل نقل المعلومات غير الرسمية (Grapevines)، وهي سمة حقيقية معروفة في كل المنظمات. ولا تقوم هذه الوسائل بوظائف إعلامية فقط بل تؤدي مهام تتعلق بالدافعية أيضاً إذ أنها عامل تدعيم فعال لعدد من حاجات العاملين (بالمنظمة).

من الممكن أن تكون قنوات الاتصال غير الرسمية (Grapevines) مصدراً هاماً للمعلومات ونقلها بين الإدارة والعاملين: أولاً تتميز هذه الاتصالات الشخصية بأنها وسيلة سريعة لتبادل المعلومات أكثر من قنوات الاتصال الرسمية. ثانياً، تتميز هذه الوسيلة بأنها أكثر مرونة، وتمتد لعدد أكبر من الناس على أساس اللقاء المباشر (وجهاً لوجه). ولذلك فهي توفر مصادر معتارة للمعلومات المرتدة. وعادة ما يجمع المتخصصون في مجال الاتصال بين القنوات الرسمية وغير الرسمية للاتصال. وبناء على ذلك يستطيع المدير تعزيز المعلومات التي يتلقاها عن طريق القنوات الرسمية بالتحدث بصورة غير رسمية مع رؤوسه الكبار. وكما يمكن للمدير تعزيز واستيضاح بعض الجوانب المتعلقة بامررسمى مكتوب بحديث ودى مع المرؤوسين، بطريقة مغايرة لسابقتها.

بالرغم من الدقة التي قد تتميز بها الاتصالات الشخصية في نقل المعلومات (يقدر أحد المصادر أن نسبة صحة المعلومات في الاتصالات الشخصية تصل إلى ٧٥٪)، إلا أن المعلومات المضللة والاشاعات التي تنقل عن طريق الاتصالات الشخصية قد تقوض الانسياب الفعال للمعلومات في المنظمات.^{١٢} ولتصحيح مثل هذه التحريفات، قامت العديد من المنظمات بتكوين مجموعات لمراجعة المعلومات، أو مراكز للمعلومات، بغرض توفير معلومات مباشرة، ويؤمل ألا تكون متحيزة، حول الأداء في بعض المجالات ذات الأهمية القصوى لعمليات المنظمة.^{١٣} ولتحقيق هذا الهدف، تتجاوز هذه المجموعات مصادر السلطة الرسمية وتقوم بمراجعة أى عملية من عمليات المنظمة بصورة رسمية.

مبدأ الاستثناء والحاجة للمعرفة : لمعالجة مشكلة التضخم في المعلومات بفعالية، تحاول الكثير من المنظمات وضع أسس لتقييد نطاق المعلومات. وتطبق كثير من الشركات – مثلاً – «مبدأ الاستثناء» في قنوات الاتصال الذى ينطوى على أن يتم نقل المعلومات إلى أعلى فقط في حالة الانحرافات غير العادية، عن الأوامر والخطط والسياسات. وبناء على ذلك، تتلقى المستويات الإدارية العليا فقط تلك المعلومات التي تتطلب اهتمامها.

تدخل في نظام نقل المعلومات من أعلى إلى أسفل قاعدة شبيهة بقاعدة الاستثناء وهي أن ينتقى المديرون المعلومات بحيث يثبونها على أساس «الحاجة للمعرفة». وبهذه الطريقة، يتلقى العاملون في المستويات الدنيا المعلومات الأساسية للقيام بمهامهم فقط ويتوقف نجاح هاتين القاعدتين جزئياً، على الأقل، على نوع المنظمة التي تؤدي المهام في إطارها. فهما أكثر فاعلية في المنظمات الهيكلية النمطية حيث تنصف المهام بالبساطة والتكرارية نسبياً، فيما يتطلب الاتصال في المنظمات الأقل تمسكاً بالشكليات والتي يتصف العمل فيها بالتعقيد والطبيعة المتغيرة، أن يكون مفتوحاً وغير مقيد بقدر الامكان. وبناء على ذلك، يمكن أن تحد قاعدة الاستثناء، وقاعدة الحاجة للمعرفة من فعالية مثل هذه المنظمات.

العلاقة بين الرئيس والمرؤوس : حالة خاصة في الاتصال

ليست هناك علاقة ذات أهمية لفعالية الأداء في المنظمات مثل العلاقة بين الرئيس والمرؤوس. ويتوقف سلوك وأداء الأفراد والجماعات وكل المنظمات بشكل أساسى على مدى نجاح الطريقة التي توجهها الأطراف الآتية علاقاتهم المتفاعلة: الرئيس ونائب الرئيس، ونائب الرئيس ومدير الفرع، ومدير الفرع ورئيس القسم، ورئيس القسم ومشرف المستوى الأول، ومشرف المستوى الأول والعامل. وقد توصل عرض لأحد البحوث التجريبية الرئيسية حول الاتصال بين الرئيس والمرؤوس إلى أن الاتصال عامل رئيسى لمدى نجاحهما في توجيه علاقتهما لتحقيق أهداف الوحدة والأهداف التنظيمية.^{١٤}

تعرض البحث، خلال العشرين سنة الماضية، إلى دراسة أنماط التفاعل بين الرئيس والمرؤوس، والانفتاح في نظام الاتصال، وانحراف الاتصال إلى أعلى، وتأثير الاتصال إلى أعلى، والتباين اللغوى في المعلومات (أى الفجوة القائمة بين الرئيس والمرؤوس حول بعض المسائل)، والخصائص الشخصية لناقل المعلومات الفعال وغير الفعال، ودور التغذية المرتدة، والخصائص التنظيمية التي تؤثر على الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.

شكل ١٣ - ٥ تأثير السلطة والمركز والثقة والتباين

اللغوى في الاتصال بين الرئيس والمرؤوس

التأثير على الاتصال

- علاقة مباشرة بين سلطة الرئيس المباشر إلى أعلى ورضا الموظف بنظام الاتصال، تكرار الاتصال بين الرئيس والمرؤوس، والثقة.
- علاقة معتدلة بين انفتاح نظام الاتصال وفعالية الاتصال.
- علاقة منحنية الخطين مع فعالية الاتصال.

السلطة والمركز

الثقة

التباين في اللغة

توصلت دراسة فريدريك جابلن (Fredrick Jaelin) لهذا البحث إلى أن هناك ثلاثة عوامل عامة لها تأثير ظاهر على نجاح الاتصال بين الرئيس والمرؤوس.^{١٦}

و يعرض شكل (١٣ - ٥)، في إيجاز، تحليل جابلن بإيراد تأثير كل عامل على الاتصال.

القوة والمركز : القوة، كما ورد سابقا، هي التأثير على أفعال الآخرين. وتمثل النتيجة الرئيسية لأعمال البحث في هذا المجال في أن المرؤوسين الذين يحسون أن لرئيسهم تأثيرا على رؤسائه أكثر رضا وتفاعلا وثقة برئيسهم.^{١٧}

الثقة : تشمل الثقة، (ولا تقتصر على)، الاعتقاد بإمكانية الاعتماد على الرؤساء وأنهم ينفذون ما يعدون به. فالثقة عامل وسيط في العلاقة بين انفتاح الاتصال وفعاليته. ولا يكون لانفتاح نظام الاتصال أثر على فعالية الاتصال، إلا حينما يتوافر قدر كبير من الثقة بين الرئيس والمرؤوس.^{١٨}

التباين اللغوى في المعلومات : يشير التباين اللغوى في المعلومات، كما ورد سابقا، إلى التفاوت بين الرئيس والمرؤوس في المعلومات والفهم حول مسائل معينة. ويبدو من المعقول، للوهلة الأولى، أن نتوقع أنه كلما قلت درجة التفاوت، أصبح الاتصال بين الرئيس والمرؤوس أكثر فاعلية، إلا أن جابلن يورد شاهدا يشير إلى أن من الممكن أن يكون الاختلاف اللغوى ميزة إيجابية في واقع الأمر^{١٩} فيما يؤدي اتساع الفجوة في اللغة إلى تحريف المعلومات ويجعل الاتصال أقل فاعلية في ذات الوقت. وبناء على ذلك، تشير شواهد البحث، حتى الآن، إلى أنه من المفيد بالنسبة للرئيس، من الناحية العملية، أن تكون بينه وبين مرؤوسيه مسافة فيما يتعلق بالمعلومات وتفسير المسائل التي تتعلق بهم جميعا.

موجز للمدير:

- ١ - الاتصال نظام لنقل المعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات. فالاتصال، إذن، ضروري للأداء على جميع المستويات: الفردي والجماعي والتنظيمي.
- ٢ - يؤدي الاتصال أربع مهام، على الأقل، في المنظمات: الانفعالات والدافعية ومهام إعلامية ورقابية.
- ٣ - تم تطوير عدد من النماذج للاتصال: يركز نموذج التفاعل الرمزي على التفاعل الاجتماعي النفس بين المرسل والمتلقي فيما يؤكد نموذجنا المتكامل للاتصال ضرورة النظر في العوامل التنظيمية والفردية التي تؤثر على الاتصال وبالتالي على السلوك والأداء.
- ٤ - تشمل عوائق الاتصال الفعال تشويه أو تحريف المعلومات، وتضخمها.
- ٥ - ينتج التحريف في المعلومات عن خصائص المتلقي والمدرجات الانتقائية والمشكلات اللغوية وضيق الوقت.
- ٦ - هناك عدة أساليب تم إحداها بغرض تحسين مستوى الاتصال والتغلب على معوقاته تشمل المتابعة، والتغذية المرتدة، واستخدام قنوات الاتصال المتوازية، والتوقيت المناسب والاهتمام باللغة، وإنشاء مراكز لنقل المعلومات، واستخدام قاعدتي الاستثناء والحاجة للمعرفة.
- ٧ - للعلاقة بين الرئيس والرؤوس أهمية خاصة بالنسبة للمديرين الممارسين. ويشير البحث الذي تم خلال العشرين سنة الماضية إلى أن هناك ثلاثة عوامل تؤثر على مدى نجاح الاتصال بين الرئيس والرؤوس وهي: نفوذ ومركز الرئيس بالنسبة للرؤوس، والثقة بين الاثنين، والتباين اللغوي في المعلومات.

أسئلة للمراجعة:

- ١ - ما هي المشكلات التي يحتمل أن تصادفك عند البدء في استخدام الحاسبات الصغيرة بالنسبة للمديرين؟ وما هي القرارات المطلوب اتخاذها في ربط هذه الحاسبات مع بعضها في شبكة للاتصالات؟
- ٢ - ما هو الدور الذي يلعبه الاتصال في المنظمات؟
- ٣ - ما هي الوظائف أو المهام التي يمكن أن يقوم بها الاتصال؟
- ٤ - اشرح النماذج السلوكية للاتصال. ماذا تقول به هذه النماذج فيما يتعلق بتأثيرات الاتصال؟
- ٥ - ناقش كيف يساعد تكامل العوامل التنظيمية والفردية في شرح نظام الاتصال.
- ٦ - أذكر معوقات الاتصال الفعال الأكثر شيوعاً. وكيف تنشأ؟
- ٧ - صف وناقش الخطوات التي يمكن أن يتبعها المديرون في التخلص من المصادر الرئيسية لمشكلات الاتصال.
- ٨ - ما هي العوامل الرئيسية التي تؤثر في الاتصال بين الرئيس والرؤوسين؟

حالة دراسية للتحليل ما مدى انفتاح الشركات على وسائل الاعلام

يتباين مدى استعداد الشركات للتحدث مع مراسلي الصحف والمجلات والتلفزيون حول نشاطاتها قليلا، و يحتج بعضها حينما يمتقدون ان وسائل الاعلام قد ظلمتهم في أحاديثها أو مقالاتها. فقد قطعت شركة موبيل، على سبيل المثال، علاقاتها مع مجلة وول ستريت عندما اختلفت معها حول بعض الأخبار المتعلقة بالشركة، ونجح بكتل (Bochtel) في إقناع محطة اى بي سي (ABC) لعرض برنامج يصحح فيه معلومات وردت في برنامج ٢٠/٢٠، في وقت سابق، حول الشركة. كما قامت شركة الطاقة بالينوى بتوزيع شريط يحتوى على مقابلة كاملة توضح فيها كيف أثرت إعادة صياغة حديث لأحد مديريها في مضمون ذلك الحديث.

تورد مجلة فورشن (Fortune) ان الشركات تتباين تبائنا كبيرا من حيث السياسات التي تتبعها فيما يتعلق بالاتصال. فلى أحد الأطراف نجد شركة امرادا - هيس (Amerada Hess) لا ترد إطلاقا على المحادثات التي ترد إليها من وسائل الاعلام، وتمتنع شركة تكساس للمعدات (Texas Instruments) عن الرد على محادثة من وسائل الاعلام أيضا، فيما تحفظ شركة اى بي إم (IBM) في تعاملها مع وسائل الاعلام، ويتسم مديروها بالحذر حينما يدلون بتصريحات صحفية أو إعلامية. أما شركة شلومبيرجر فان الموظفين المصرح لهم بالحديث لوسائل الاعلام باسم الشركة لا يتعدون ثلاثة فقط من بين ٨٠ ألف موظف يعملون بها.

في الطرف الآخر نجد شركات تتخذ مواقف فعالة وإيجابية تجاه وسائل الاعلام مثل البنك المركزي الأمريكي حيث يصف نائب الرئيس للاتصال فيه، السيد رونالد رودى (Ronald Rhoady) الصحافة بأنها «من أهم الجهات التي يتعين علينا التعامل معها وهي في نفس درجة أهمية رأس المال، والقوى العاملة، بالنسبة لكبار المديرين». وتتبع المواقف الايجابية والفعالة التي يتخذها بنك أمريكا تجاه الصحافة فرصة تخفيف اثر الأخبار السيئة حينما يقدم البنك على إجراءات غير مستحسنة من قبل الجمهور. فقد توصل البنك مثلا، إلى الاتفاق مع مراقبة النقد في عام ١٩٨٤، على زيادة نسبة الأصول الثابتة في رأسماله. وبدلا من أن يرسل المعلومات إلى لجنة النقد والسندات، و يترك للصحافة مهمة البحث عن الأخبار، قام البنك باصدار نشرة صحفية يوضح فيها موقف البنك.

اتبعت شركة جونسون وجونسون نفس الأسلوب في احتواء حادثة مات فيها عدة أشخاص بعد تناولهم لكبسولات تايلينول ملوثة بمادة سامة في منطقة شيكاغو حيث أرسل موظفو الاعلام بالشركة من مقر الشركة في برونزويك بولاية نيوجيرسي إلى شيكاغو، وفورت واشنطن بولاية بنسلفانيا حيث يصنع التايلينول. وتمت الاجابة على أكثر من ٢٥٠٠ مخابرة على مدى عدة أشهر. كما ظهر جيمس بيكر، المدير التنفيذي للشركة، في برنامجى دونا هو (Donahue) و ٦٠ دقيقة (60 minutes). وتعلق مجلة فورتن بأن هذه الاستراتيجية قد نجحت لأن حصة الشركة في السوق قد ارتفعت إلى ٢٥٪ من مجموع ١,٦ بليون دولار قبل الحادث مقارنة بنسبة ٣٢٪ من مجموع ١,٢ بليون دولار قبل وقوع الحادث.

أسئلة إرشادية:

- ١ - ما هي وظائف الاتصال التي تخدمها استراتيجية بنك أمريكا؟
- ٢ - ما هي وظائف الاتصال التي تخدمها استراتيجية شركة جونسون اند جونسون؟
- ٣ - هل ترى أن لأسلوب شركتي تكساس للمعدات و امراداهيس أى مزايا؟
- ٤ - هل هناك أى عيوب لاستراتيجيتهما في مجال الاتصال؟

Notes :

1. Adapted from Dennis Kneale, "Networks Connecting Diverse Computers Are Expected to Undergo Rapid Growth", *Wall Street Journal*, August 31, 1984, p. 1.
2. Ibid.
3. William G. Scott and Terence R. Mitchell, *Organizational Theory: A Structural and Behavioral Analysis* (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1976), Chap. 9.
4. See, for example, William Whitely, "An Exploratory Study of Managers' Reactions to Properties of Verbal Communication", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 41–57; Donald C. Hambrick and Phyllis Mason, "Upper Echolons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers", *Academy of Management Review*, 1984, pp. 193–206.
5. Ibid.
6. Charles A. O'Reilly and Karlene Roberts, "Information Filtration in Organizations", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1974, pp. 253–65.
7. M. Reddy, "The Conduit Metaphor: A Case of Frame Conflict in our Language About Language", in A. Ortany (ed.), *Metaphor and Thought* (Cambridge: Cambridge University Press, 1979), pp. 284–324; Stephen R. Axley, "Managerial and Organizational Communication in Terms of the Conduit Metaphor", *Academy of Management Review*, 1984, pp. 428–37.
8. Ibid.
9. Randall S. Schuler, "A Role Perception Transactional Process Model for Organizational Communication–Outcome Relationship", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1979, pp. 268–91.
10. Robert T. Keller and Winford E. Holland, "Communications and Innovators in Research and Development Organizations", *Academy of Management Journal*, 1983, pp. 742–49.
11. Ibid.
12. James L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H. Donnelly, Jr., *Organizations* (Dallas: Business Publications, 1982), p. 549.
13. Keith H. Davis, *Human Behavior at Work* (New York: McGraw–Hill, 1972).
14. Leonard R. Sayles, *Managerial Behavior at Work* (New York: McGraw–Hill, 1972).
15. Fredric M. Jablin, "Superior–Subordinate Communication: The State of the Art", *Psychological Bulletin*, 1979, pp. 1201–22.
16. Jablin, "Superior–Subordinate Communication".
17. Jablin, "Superior–Subordinate Communication"; R. L. House, A. C. Filley, and D. W. Guarjati, "Leadership Style, Hierarchical Influence, and the Satisfaction of Subordinate Role Expectations: A Test of Likert's Influence Propositions", *Journal of Applied Psychology*, 1971, pp. 422–32; K. H. Roberts and C. A. O'Reilly, "Failures in Upward Communication: Three Possible Culprits", *Academy of Management Journal*, 1974, pp. 205–15.
18. Jablin, "Superior–Subordinate Communication".
19. Jablin, "Superior–Subordinate Communication"; L. Sussman, "Communication in Organizational Hierarchies: The Fallacy of Perceptual Congruence", *Western Speech Communication*, 1975, pp. 191–99.

Additional References :

- CREW, JAMES C. "Age Stereotypes as a Function of Race". *Academy of Management Journal*, 1984, pp. 431-35.
- DIPBOYE, R. L. "Some Neglected Variables in Research on Discrimination". *Academy of Management Review*, 1985, pp. 116-27.
- GREENBAUM, H. H. "The Audit of Organizational Communication". *Academy of Management Journal*, 1970, pp. 139-54.
- LEVEL, DALE, JR. "Communication Effectiveness: Method and Situation". *Journal of Business Communication*, Fall 1972, pp. 19-25.
- LORENZO, ROBERT V. "Effects of Assessorship on Managers' Proficiency in Acquiring, Evaluating, and Communicating Information About People". *Personnel Psychology*, 1984, pp. 617-34.
- MEARS, P. "Structuring Communication in a Working Group". *Journal of Communication*, 1974, pp. 71-79.
- O'REILLY, C. A., and KARLENE ROBERTS. "Task Group Structure, Communication, and Effectiveness in Three Organizations". *Journal of Applied Psychology*, 1977, pp. 674-81.
- "Information Filtration in Organizations". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1974, pp. 253-65.
- PORTERS, G. "Nonverbal Communications". *Training and Development Journal*, June 1969, pp. 3-8
- ROBERTS, KARLENE, and C. A., O'REILLY. "Failures in Upward Communication in Organizations: Three Possible Culprits". *Academy of Management Journal*, 1974, pp. 205-15.
- VARDAMAN, G. T., and C. C., HALTERMAN. *Managerial Control Through Communication* (New York: John Wiley, 1968).

تقدير الكفاية وتقويم الأداء

لم يعد بمقدور المنظمات أن تفترض أن كل ما يتعلق بإجراءات تقويم أداء العاملين فيها خال من كل عيب. ومنذ منتصف السبعينيات انتقلت قضايا التفرقة في الترخيم، بموجب القسم السابع من قانون الحقوق المدنية لعام ١٩٦٤، إلى مجال تقويم الأداء. وبلغ عدد القضايا المتعلقة بتقويم الأداء الذي وصل إلى مستوى محكمة الولاية في أمريكا في بداية الثمانينيات خمسا وعشرين قضية كبرى^١. ويمثل هذا العدد تحولا كبيرا في نوع القضايا التي تم النظر فيها في تاريخ القضاء، حيث كانت أساليب الاختيار (خاصة اختبارات القبول أو الاختيار) - مثلا - عرضة للمساءلة والحاسبة. لقد كانت الجوانب التي تتناول هذه القضايا محددة: هل حرم شخص من الذين يوفر لهم القسم السابع من القانون الحماية من التفرقة (بسبب الأصل العرقي أو اللون أو الدين أو الجنس)، عن طريق اختبارات الاختيار للخدمة أو أي إجراء آخر للاختيار؟

يتعين على المخدم، في حالة اتخاذه لأي قرار للتخديم بني على أساس تقويم الأداء، أن يتأكد أن المجموعة التي يحميها القسم السابع من القانون، (وأي لوائح أخرى تتعلق بالتوظيف)، لم تضار من ذلك القرار أو يتعين عليه أن يدفع بارتباط تقويمات الأداء بالوظيفة في حالة حدوث أي أضرار أو تأثير على هذه المجموعة.

أشارت المحاكم، في عدة حالات تتعلق بتقويم الأداء، إلى أن القرارات المتخذة على أساس بيانات تقويم الأداء (مثل إنهاء الخدمة والترقية) بشأن أعضاء المجموعة التي يحميها القانون، قد نتج عنها ممارسة التفرقة ضد هؤلاء مما يعد خرقا للقسم السابع من هذا القانون. وبالتحديد قضت المحاكم بأن التفرقة تحدث حينما يحدث ضرر. (حيث إن الأشخاص الذين ينتمون للأغلبية يرقون بمعدلات أعلى ويستغنى عن خدماتهم بمعدلات أقل من أولئك الذين ينتمون للأقليات). ولا يمكن تبرير هذا الضرر بأن المخدم قد فشل في إثبات صحة أو صلة بيانات تقويم الأداء بقرارات الترقية أو الفصل من الخدمة^٢.

توفر تفاصيل القضايا التي عرضت أمام المحاكم دروسا مفيدة بالنسبة للمديرين. فموضوع قضية بر يتر ضد ضياء كان الفصل من الخدمة، حيث قام ضياء، مقاو من الباطن لشركة لوس الأموس للمختبرات، بفصل مجموعة من العاملين على أساس تقويم الأداء، فتم الاستغناء عن خدمات العاملين ذوي الأداء المنخفض أولا وتم الاحتفاظ بالعاملين ذوي الأداء الأفضل. خسر ضياء القضية لسببين: لم تتم التقويمات التي أصدر على أساسها قرار الفصل بطريقة محكمة ومنظمة، وإن كثيرا من المشرفين الذين قاموا بالتقويم لم تكن لديهم معلومات كافية عن العاملين الذين قاموا بتقويم أدائهم. ولذلك لم تتوافر لهم الأسس التي تمكنهم من إصدار أحكام معقولة على أدائهم.

أما موضوع قضية رو ضد جنرال موتورز، والحكومة الأمريكية ضد شيكاغو، فقد كان حول الترقيات، حيث تمت ترقية العاملين ذوي سجلات الأداء الأفضل أولا وكانت لهم الأسبقية على غيرهم فيما يتعلق بطلبات النقل. خسرت كل من شركة جنرال موتورز ومدينة شيكاغو قضيتهما لأن المسؤولين الذين يوصون بالترقيات والنقل لم توفر لهم توجيهات مناسبة حول متطلبات الترقية والنقل. كما أن المعايير الفعلية التي استخدمت في اتخاذ تلك القرارات مبهمة ومتحيزة.

أما في قضية ويد (Wade) ضد شركة ميسيسيبي لخدمات التعليم المستمر، فقد كان الموضوع هو الأجر. حيث بنيت التعويضات على أساس نتائج تقويم الأداء، فكان العاملون الذين حصلوا على تقديرات عالية في كفاءة الأداء يتقاضون زيادات في الراتب أعلى من سواهم. وقد خسرت الشركة القضية، ليست لأنها حددت الأجر على أساس الأداء، بل لأن عملية تقويم الأداء كانت تجري في غياب معلومات رسمية حول الوظائف التي يتم تقويم أدائها. فقضت المحكمة بأنه نظرا لعدم القيام بتحليل الوظائف (التوثيق الرسمي لواجبات الوظائف ومعايير الأداء)، فقد انتفى وجود أسس تقويم الأداء السليمة والمرتبطة بالوظيفة.

أما قضية جيمس ضد شركة ستوكهام فيتفنز (Stockham Fittings)، فموضوعها الاشتراك في برامج التدريب والتأهيل (التلمذة الصناعية)؛ حيث إن المخدم اختار أفضل العاملين أداء لبرامج التدريب والتأهيل الهامة. خسرت ستوكهام القضية لأن المحكمة توصلت إلى أن المسؤولين عن اتخاذ القرارات حول الأداء لا يعرفون خصائص الأداء اللازمة للنجاح في برنامج التدريب والتأهيل. يرجع الاخفاق في هذه القضايا - والأخرى المعاشلة - إلى سبب معقول يتمثل في أن الإدارة لم توفر الأساس اللازم لتقويم الأداء واستخداماته.

ويقترح أحد المختصين في مجال المسائل القانونية حول تقويم الأداء أن يقوم المديرين بتقويم الأداء وفق القائمة التالية:

- ١ - يجب أن تستند معايير تقويم الأداء على تحليل الوظائف الذي تحدد على أساسه متطلبات الوظيفة.
- ٢ - لا بد أن تكون معايير الأداء معروفة لدى العاملين.
- ٣ - يجب أن يتم تقويم أداء العاملين على أساس جوانب أو متطلبات محددة بدلا من الأحكام العامة التي تصف الأداء بأنه جيد أو سيء.

٤ - يجب أن تحدد متطلبات الأداء في صورة نتائج أو أنماط سلوكية محددة يمكن توثيقها بقياسها.

٥ - يجب مراجعة تقارير الأداء، للتأكد من صحة تقديراتها.

٦ - يجب تقويم أداء الموظف أكثر من مرة واحدة كلما أمكن ذلك.

٧ - يشترط توثيق تقديرات الأداء المتطرفة أو المبالغ فيها.

٨ - لا بد من توفير إجراءات رسمية للتظلم أو الاستئناف في كل الأحوال^٢.

يمكن تجسيد المسائل المطروحة حول تقويم الأداء في الأسئلة التالية:

- ١ - ما سبب أهمية تقويم الأداء بالنسبة للمنظمة؟
- ٢ - ما هي الأغراض التي يخدمها تقويم الأداء؟
- ٣ - من هو الشخص الواجب تقويم أدائه؟ من الذين يجب تقويم أدائهم؟
- ٤ - ما هي الجوانب التي يتعين على المديرين تقويمها؟
- ٥ - من الذي يجب أن يقوم الأداء؟
- ٦ - ما المدى الزمني الذي يتم فيه تقويم الأداء؟
- ٧ - كيف يتم نقل نتائج تقويم الأداء (للعاملين)؟
- ٨ - ما هي المشكلات الرئيسية المرتبطة بتقويم الأداء؟
- ٩ - كيف يمكن تحسين عملية تقويم الأداء؟
- ١٠ - كيف يمكن للمديرين اختيار طريقة للتقويم من بين طرق تقويم الأداء المتوافرة؟ سيتناول هذا الفصل كلا من هذه الأسئلة تباعا.

لماذا يعتبر تقويم الأداء مهما بالنسبة للمنظمات؟

يصف إطار دراسة السلوك التنظيمي، الذي عرض في الفصل الثاني، الأداء بأنه نتاج للنظام (العام والجزئي) والعمليات التنظيمية. فإداء متغير معتمد (تابع)، مثير للاهتمام في دراسة السلوك التنظيمي لأن قياس غايات وأهداف التنظيم يتم على أساس ما تم أدائه أو إنجازه. فمن الممكن ترجمة الأداء إلى مقاييس لانجاز جماعة العمل في المنظمة، ونوعية العمل المنجز وكفاءة الأداء، فيما يمكن ترجمته، على مستوى الفرد، إلى تصرفات وأفعال وفق تقديرات المشرفين وزملاء العمل.

تؤكد دراسة وفحص الإطار الذي تم عرضه في الفصل الثاني أن المنظمات تحصل على معلومات مرتدة بمراجعة وتقويم الأداء مما يسمح بإجراء تعديلات لتلائم البنيات التنظيمية والأفراد والجماعات والعمليات التنظيمية (بما في ذلك اتخاذ القرارات والاتصال). وترمي هذه التعديلات إلى تحسين الأداء من خلال التغيير التنظيمي (الذي سيتم تناوله في الفصلين التاسع عشر والعشرين). وبذلك يكون تقويم الأداء هو العملية التي يتم بموجبها الحصول على المعلومات المرتدة حول فعالية العاملين بها. وتؤدي هذه العملية، على وجه

العموم، مهمة المراجعة والمراقبة واستخلاص المعلومات التي تتخذ على ضوءها الكثير من القرارات التنظيمية. أما من الناحية العملية، فإن عملية تقويم الأداء صعبة للغاية لعدة أسباب :

أولاً - لا بد أن تخدم عملية تقويم الأداء عددا من الأغراض بدءا بتقويم مدى نجاح قرارات الاختيار (للتوظيف)، إلى قياس فعالية القائد وتقويم جهود التدريب، واتخاذ قرارات بشأن الحوافز.

ثانياً - عملية تقويم الأداء مهمة قياس صعبة، بسبب وجود العديد من العوامل التي تؤثر على الأداء بما في ذلك العوامل البيئية والتنظيمية والفردية.

أخيراً، هناك العديد من المشكلات الأخلاقية والقانونية والعاطفية التي تنشأ عند تقويم الأداء. ومن الممكن أن تكون لنتائج عملية تقويم الأداء تأثيراتها العميقة على وظائف العاملين ومستقبلهم الوظيفي.

في عبارة أوضح وأوجز، يمثل تقويم الأداء مسألة استراتيجية بالغة الأهمية بالنسبة للمنظمات تدخل في صميم التخطيط والسياسات الاستراتيجية. وقد حاولت المؤسسات الأمريكية، تاريخياً، تحقيق أرباح عن طريق التوسع في النشاط فقامت بتطبيق الاستراتيجيات التالية في اتجاه تحقيق ذلك الهدف :

- ١ - ممارسة النشاط التجاري في أسواق محلية يمكن التنبؤ بها.
 - ٢ - التطور السريع الواسع النطاق.
 - ٣ - التركيز على مراحل تطور المنتج الطويلة.
 - ٤ - تركيز الاهتمام على حيازة رأس المال والمشكلات الفنية.
- لقد تغيرت قواعد العمل التجاري بصورة جذرية وثابتة. وأدركت أغلب الشركات الأمريكية أن تحقيق الأرباح لم يعد ممكناً عن طريق التوسع لأنه غير مضمون النتائج وأنه لا بد من تحقيق الأرباح عن طريق الانتاجية. وقد أصبح تحقيق الأرباح عن طريق الانتاجية - أي عن طريق زيادة كفاءة التشغيل - من الضرورات الاستراتيجية.

وهناك أربع استراتيجيات لتحقيق هذا الهدف :

- ١ - ممارسة العمل التجاري في أسواق متعددة الجنسيات ولا يمكن التنبؤ بها.
 - ٢ - التخطيط للتوسع المعتدل وفي فترات متباعدة.
 - ٣ - التخطيط لمرحلة تطور المنتج القصيرة.
 - ٤ - تركيز مزيد من الاهتمام بالمسائل المتعلقة بالموارد البشرية.
- تمثل الاستراتيجية الأخيرة تأثيراً كبيراً على الانتاجية إذ أن التكاليف المباشرة للعمالة تكلف، على الأقل، ٥٠٪ من مصاريف التشغيل بالنسبة للمؤسسات الصناعية، فيما تشكل ما لا يقل عن ٨٠٪ من موازنات التشغيل للشركات غير الصناعية. وبناء على ذلك حول الخبراء في مجال استراتيجية العمل التجاري اهتمامهم نحو خطط العمل التي تركز على توجيه الأداء في المنظمات.

ولنجاح مثل هذه الاستراتيجيات لا بد من توافر ثلاثة شروط أساسية:

- ١ - لا بد من توفير توجه تنقيفي يتعلق بالأداء - أي لا بد أن يتجه كل فرد في المنظمة بفكره اتجاه الأداء والانتاجية.
 - ٢ - تحديد إجراءات لانجاز العمل حتى يمكن مراقبة وتقويم الأداء.
 - ٣ - يجب أن تؤدي نتائج مراقبة الأداء إلى تحسين الأداء، مما يؤدي في النهاية إلى زيادة حصيلة المنظمة من الأرباح أو مقاييس الانتاجية الأخرى.
- تقويم الأداء - إذن - عملية استراتيجية يمكن استخدامها كأداة، وهو طريقة يتم بموجبها إدارة وتوجيه الأداء نحو أهداف فردية وجماعية وتنظيمية محددة.

ما هي الأغراض الاستراتيجية التي تتحقق بتقويم الأداء؟

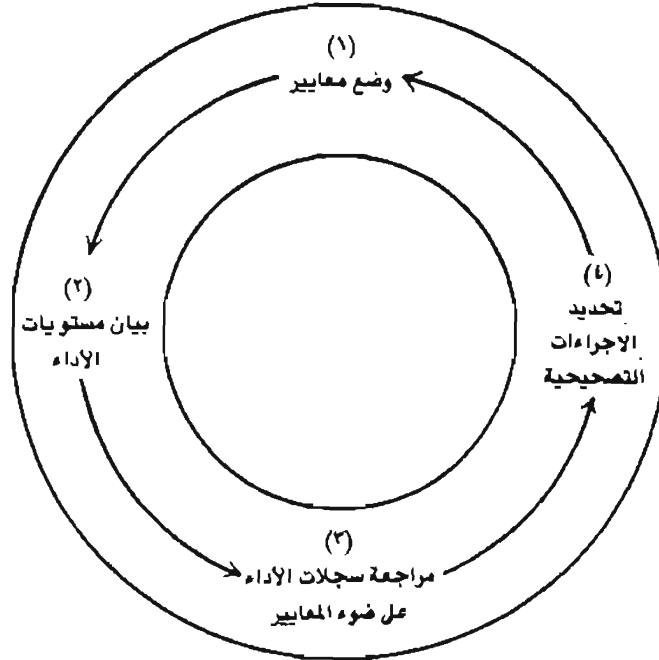
تقويم الأداء هو أهم وسيلة متوافرة لدى المنظمة لوضع وتحقيق الأهداف. فوضع الأهداف - في الواقع - يتضمن أطرافا عديدة على كل المستويات في المنظمة. وعادة ما تقوم الإدارة العليا ومجلس الإدارة بصياغة الأهداف في شكل نتائج عامة وشاملة لتقوم المنظمة بتحقيقها، وقد يشمل ذلك مثلا، بيانات تتعلق بزيادة قيمة أسهم الشركة في السوق، والتوسع في مجمل عمليات الشركة، والعائد المستهدف من حيث الربح لكل سهم من أسهم الشركة العامة.

يتعين على كل وحدة في المنظمة أن تقوم، بدورها، بترجمة هذه الأهداف العامة إلى أهداف محددة تسهم في تحقيق الأهداف الكلية. فقد يقرر قسم التسويق - مثلا - أنه يتعين زيادة المبيعات بنسبة ٢٠٪ لتحقيق هدف التوسع، وبالتالي يمكن ترجمة هذه الزيادة في شكل حصص محددة من المبيعات لكل مندوب مبيعات في الشركة.

ومن ناحية أخرى قد يرى قسم الإنتاج أن من الممكن زيادة معدلات الربح عن طريق زيادة كفاءة عملياته. وبناء على ذلك، يتجه إلى استخدام معدات رأسمالية جديدة تزيد من كفاءة العاملين بنسبة ٣٠٪. وبقليل من التفكير، تستطيع أن تتصور الطرق العديدة التي تتم بموجبها ترجمة الأهداف العامة إلى أهداف عملية لكل قسم، بل ولكل عامل أو موظف في واقع الأمر.

إن العملية التي وصفناها هي في الواقع دورة تتكون من أربع خطوات، كما يوضحها شكل (١٤ - ١)، تتمثل في وضع معايير، وتسجيل الأداء الفعلي، ومراجعة الأداء على ضوء تلك المعايير، وتحديد الإجراءات التصحيحية. وتشكل تلك الخطوات الأربع مجتمعة وظيفة رقابية. ويلعب تقويم الأداء دورا رئيسيا في العملية الرقابية لأنه يؤدي مهمة المراجعة وتسهيل عملية المراقبة. فتقويم الأداء، إذن، نظام للتحقق تتولد عنه المعلومات اللازمة للرقابة وتوجيه العمليات في المنظمة. وعادة ما تبدأ عملية المراجعة في أدنى مستوى للعمليات حيث يتم مراجعة أداء كل موظف بواسطة المشرف المباشر في كل إدارة. ويتم مراجعة أداء الإدارة ككل في مستوى التحليل الذي يعلوه مباشرة. أخيرا، يقوم مجلس الإدارة أو الأمناء بتقويم الأداء الكلي للمنظمة كلها.

شكل ١٤ - ١ دورة مراجعة الأداء



يمكن أن تتخذ الرقابة نفسها عدة أشكال تتضمن جميعها قرارات إدارية. وتمثل إحدى وسائل رقابة الأداء في الاختيار، والتعيين، والترقية. فلنوعية الشخص الذى يتم اختياره، والوظيفة التى يتم تعيينه فيها تأثير مباشر على مستوى الأداء الوظيفى. وهناك مجموعة أخرى من القرارات التى يراد بها مراقبة الأداء وهى تصميم الوظيفة والتنظيم. ومن الممكن الاستفادة من نتائج الأداء في الكشف عن طرق إعادة توزيع المهام والمسئوليات في المنظمة. زيادة على ذلك، حينما تفكر الإدارة في ربط الحوافز بالأداء، يكون تقويم الأداء مهما كاساس لاتخاذ قرارات تفاضلية فيما يتعلق بالحوافز. وأخيرا، لا بد أن تستند أى قرارات تتخذها المنظمة بشأن تحسين الأداء من خلال التدريب وصور أخرى للتغيير والتطوير التنظيمى، على تقويم مقدار النقص في المهارات الذى يتم في مرحلة مراجعة الأداء.

و يخدم تقدير او تقويم الاداء، على الأقل، الأغراض التالية:

- ١ - قرارات الترقية والفصل من الخدمة والنقل.
- ٢ - معلومات مرتدة للموظفين، فيما يتعلق برأى المنظمة حول أدائهم.
- ٣ - تقدير مدى الاسهامات النسبية التى يقدمها الأفراد، وكل الوحدات الادارية في تحقيق الأهداف العليا للمنظمة.
- ٤ - قرارات المكافأة بما في ذلك مكافآت الجدارة والترقيات والمكافآت الأخرى.
- ٥ - معايير لتقويم فعالية قرارات الاختيار والتعيين بما في ذلك تناسب المعلومات المستخدمة في اتخاذ هذه القرارات.
- ٦ - تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية للعاملين وكل الأقسام في المنظمة.
- ٧ - معايير لتقويم قرارات التدريب والتطوير.
- ٨ - توفير معلومات يتم على اساسها وضع خطط جدولة الاعمال والموازنة وتخطيط القوى البشرية.

من الذين يجب تقويم أدائهم؟

يتم تقويم كل شخص في المنظمة، ولو بصورة ضمنية. علاوة على ذلك، ما دام الناس يهتمون بالأداء في المنظمة، فلا بد أن يسمى المديرين إلى جعل عملية تقويم الأداء منظمة وخالية من الأخطاء ما أمكن ذلك. على المديرين أن يتذكروا أنه إذا كان الأداء في الوظيفة ضروريا لرسالة الوحدة أو الإدارة أو المنظمة، فلا بد من مراقبته ورصده بالصورة الواردة في شكل (١٤ - ١). على أن الممارسة الفعلية في هذا المجال تختلف من منظمة لأخرى في الولايات المتحدة. فقد بينت نتائج إحدى الدراسات أن ٢٦٪ من الشركات التى شملتها الدراسة لا تملك نظاما رسميا محددا لتقويم الأداء بالنسبة لمستوى الإدارة الأول، وأفادت ٢٩٪ من الشركات عن عدم وجود خطة محددة لتقويم الأداء في مستوى الإدارة الوسطى، و ٤٥٪ تفتقر إلى خطة محددة لتقويم الأداء في مستوى الإدارة العليا^٩.

تدل هذه النتائج على أنه لا توجد لدى أغلبية أصحاب الأعمال في الولايات المتحدة أى برامج رسمية محددة للتقويم، حتى بالنسبة للإدارة العليا. ومن الواضح أنه لا يوجد مبرر يجعل المنظمات تستثنى أى مجموعة من الموظفين من تقويم الأداء. فالحاجة إلى مراجعة ومراقبة وتحسين الأداء قائمة في كل مستويات ومجالات العمل بالمنظمات.

ما هى الجوانب التى يجب على المديرين تقويمها؟

الأداء ظاهرة معقدة تتألف من أبعاد عديدة. ومن أصعب المشكلات التى يواجهها المديرين عند الاعداد لتقويم الأداء تحديد أى بعد أو جانب يلزم تقويمه. لقد أدرك باحثو السلوك التنظيمى - منذ وقت طويل - أن هناك مشكلات تتعلق بدراسة الأداء أشاروا لها بمستوى أو وحدة التحليل^{١٠}.

فمن الممكن تقويم الاداء على خمسة مستويات:

- ١ - نتائج المشروع أو المنظمة (مثل الأرباح أو حصة الشركة في السوق).
- ٢ - نتائج الوحدة أو القسم (مثل كفاءة الوحدة أو معدلات الحوادث أو مستويات الإنتاج).

٣ - نتائج أعمال الفرد (مثلا عدد الوحدات التي ينجزها العامل وفاعلية المشرف في توجيه عمل المرؤوسين أو إنتاجية أحد محلي النظم أو نوعية العلاج الذي استخدمته ممرضة).

٤ - سلوك الفرد (مثلا الخطوات التي يتبعها مبرمج الحاسب الآلى في إعداد برنامج، أو طريقة أحد المديرين في قيادة مجموعة من المرؤوسين).

٥ - السمات الفردية التي تؤثر على السلوك (مثلا الاتجاهات والمعتقدات والتوقعات والمهارات والاستعداد والقدرات).
يؤثر كل مستوى للأداء على المستويات اللاحقة. وعلى ذلك ستؤثر المهارات في الرياضيات، على سلوك المبرمج (إجراء حسابات غيبا) عند تصميم برنامج في الحاسب الآلى. وسيكون لعملية إجراء الحسابات الرياضية بالتالى، تأثيرها على إنجاز العمل، وجودة البرنامج الذى يقوم الشخص بتصميمه. كما سيؤثر مدى نجاح المبرمج (والموظفين الآخرين في جماعة العمل) في أداء مهامه على الانتاجية والمقاييس الأخرى لفاعلية إدارة البرمجة والنظم بأكملها. أخيرا، فأننا نتوقع أن يكون لمستوى الكفاءة تأثير على عائد أسهم المنظمة ككل.

أى مستويات الأداء يجب تقويمه ؟

من الجوانب التي ترتبط ارتباطا وثيقا بمسألة ما الذى يتم تقويمه هو مستوى الأداء. وعلى المديرين أن يفكروا مليا في التشعبات المتضمنة في هذه المسألة. فمن الواضح أن المنظمات تستخدم الأفراد لتحقيق أهداف تنظيمية (مثل الربح والتوسع والتطور والكفاءة والخدمات)، ومع ذلك يستبعد أن يعزى الارتفاع أو الانخفاض في بعض مؤشرات الانجاز في المؤسسة (مثل العائد من أسهم رأس المال) إلى أفعال موظف واحد أو حتى جماعة من الموظفين باستثناء المستويات الإدارية والتنفيذية العليا. وتؤثر العوامل التي تتعدى نطاق الفرد، (مثل سلوك الأفراد الآخرين، والجماعات ودخول منافسين جدد في السوق، والتحكم أو الانكماش في الحالة الاقتصادية)، على ذلك المستوى الأساسى بغض النظر عن أى تأثيرات فردية مباشرة أخرى.

في الجانب الآخر، أثبت البحث السلوكى أن قياس السمات العامة للفرد (مثل الذكاء، والمعرفة بالرياضيات، وتوفر مهارات معينة) مشكوك في ارتباطه المؤثر بتقويم الأداء. أما ناحية التطبيق، فإن أغلب نظم تقويم الأداء تستخدم مزيدا من مستويات التحليل الواقعة بين هذين الطرفين.

تشير بحوث السلوك التنظيمى إلى أن هناك عاملا واحدا يحدد مستويات التحليل التي تستخدم في تقويم الأداء وهو الغرض أو الهدف المراد تحقيقه من تقويم الأداء.^٨

ما هو الغرض من التقويم ؟

يتمرض شكل (١٤ - ٢) مجموعة من الأغراض الإدارية المراد تحقيقها بواسطة تقويم الأداء. ويحدد مستوى التحليل المناسب لاستخدامه في قياس الأداء. تتصل قرارات الترقية والنقل وإنهاء الخدمة بالأفراد، وتبنى هذه القرارات على جدارة الفرد فقط. وعلى ذلك، فمن المنطقى أن تعكس المعلومات الخاصة بالأداء والمستخدمه في اتخاذ هذه القرارات النتائج التي يحققها الفرد، وظيفية وسلوكية. كذلك إذا كان الغرض من تقويم الأداء توفير معلومات مرتدة لتمكين العاملين من تحسين أدائهم، فستكون المعلومات على مستوى الفرد هي الملائمة في هذا المقام.

يعتمد مستوى التحليل الملائم لتحديد الجدارة، من جهة ثانية، على طبيعة العمل وطريقة تنظيم العمل في المنظمة. فإذا كان اهتمام الإدارة منصبا على جدارة الفرد فحسب، فإن نتائج عمل الفرد هي الأساس المناسب لتقويم الأداء. على أنه يستحيل في بعض الحالات الأخرى، التوصل إلى طرق فنية يمكن بمقتضاها معرفة مدى إسهام الأفراد في فعالية الوحدة. وينطبق ذلك على الأعمال التي تتطلب عملا جماعيا، على سبيل المثال. وفي هذه الحالة تكون الوحدة أو الإدارة هي وحدة أو مستوى التحليل المناسب لتحديد الجدارة.

يمثل تشخيص الاحتياجات التدريبية وتقويم فعالية برامج التدريب والتطوير مجالا آخر من مجالات اهتمام المديرين. وفي مثل هذه الحالات، لا يلزم أن يعرف المدير النتائج بل على الأرجح معرفة الأنماط السلوكية والسمات الشخصية التي تؤثر على النتائج. وعلى ذلك، فمن المنطقى أن يركز تقويم الأداء على الأنماط السلوكية والسمات الشخصية للفرد عند تشخيص الاحتياجات التدريبية والتطويرية. وينطبق ذلك أيضا حينما تتجه الإدارة إلى تأكيد صحة وسلامة معايير الاختيار والترقى. إذ يلزم أن يركز تقويم الأداء على مدى نجاح معايير الاختيار والترقى في التنبؤ بالسلوك المستقبلى في الوظيفة.

السلوك في المنظمات ما الذي يجعل بعض المديرين متفوقين في الأداء

قام شارلس غارفيلد (Charles Garfield) رئيس مركز تطوير الأداء في بيركلي بكاليفورنيا (Peak Performance Centre)، بدراسة أكثر من ثلاثمائة مدير في المؤسسات. وتوصل إلى أن المديرين الأعلون أداء يشتركون في خصائص رئيسية عديدة تميزهم عن الآخرين الذين هم أقل أداء.

يشارك المديرين الذين يتميز أداؤهم بالتفوق في أى مستوى من مستويات الإدارة في ست خصائص فهم يتجاوزون مستوى الأداء السابق ويتجنبون الاسترخاء في أداء أعمالهم الحالية، ويستمتعون بطريقة أدائهم للعمل، ويستعرضون الأحداث المقبلة في أذهانهم. ولا يعتقدون مجالس المحاسبة لتحديد مسؤولية الخطأ أو الفشل، ويقومون بدراسة أسوأ النتائج الممكنة لأى تصرف قبل الدخول في مخاطرة ما. أما على مستوى المديرين العامين فتبرز أربع مهارات أخرى: فداثما ما يتوافر لدى المتفوقين في الأداء في هذا المستوى وقت كاف للتخطيط المسبق قبل أن ينتقلوا من مشكلة إلى أخرى. زيادة على ذلك، فهم ناجحون في اقناع الآخرين بأفكارهم ويتحملون المسؤولية تجاهها بدلا من التملص منها، كما يفعل المديرين البيروقراطيون الذين تعوزهم الأصالة والشخصية. إنهم يتحملون الرفض من الآخرين والخسارة بروح عالية و يميلون إلى مناصرة الأفكار الجديدة بدلا من تركها تزوى دون تجربتها. أما بالنسبة للمراكز الهامة في قمة الإدارة فإن أهم الخصائص الإضافية تتمثل في القدرة على رفض النزعة نحو الكمال والتظاهر بها. زيادة على ذلك، فإن المتفوقين في الأداء في أعلى المستويات الوظيفية يوجدون توازنا مناسباً بين الاستقلال والتوجيه وذلك بوضع أهداف محددة للمرؤوسين مع إتاحة حرية التصرف لهم في نفس الوقت. كما أنهم يحسنون بناء فرق العمل والحد من القيود البيروقراطية التي تحيط بها. وأخيرا، يسمى مديرى المستوى الأعلى المتفوقون في أدائهم إلى تجويد أعمالهم بدلا من التركيز على حجم الانتاج فقط و ينظرون إلى تدريب وتطور المديرين الآخرين كواحدة من المسؤوليات الرئيسية الناطة بهم.

ماخوذة من: Erik Larson: "Why are Some Managers Top Performers? A Researcher Picks out 16 Characteristics", Wall Street Journal, January 21, 1983, p. 1.

من يقوم بتقويم الأداء؟

هناك - على الأقل - خمسة مصادر لتقويم الأداء وهى: المشرفون، والزملاء، والموظف المراد تقويم أدائه (تقويم ذاتي)، ومرؤوسو الشخص المراد تقويم أدائه، وأشخاص من خارج المنظمة كالعملاء مثلا. وقد يشمل التقويم مجموعة من هذه المصادر. ويتوقف ملاءمة هذه المصادر على الغرض من التقويم. ونوعية المعايير المستخدمة، والشخص المراد تقويم أدائه. وهناك العديد من الحالات التي يمكن أن تبين مدى ملاءمة مصادر معلومات التقويم المختلفة:

تتضمن الحالة الأولى عاملا ماهرا يقوم بتشغيل مكنة خراطة في إحدى الورش يتعلق الغرض الأساسي لتقدير كفاية العامل لتقويم أدائه، وذلك لتحديد مقدار الزيادة في راتبه (علاوة الجدارة) للعام القادم. في مثل هذه الحالة، تستخدم أغلب المنظمات المشرف أو الرئيس المباشر كمصدر أساسي للمعلومات. فالرئيس المباشر هو أكثر معرفة بنوعية أداء الموظف وفي موقف يمكنه من إصدار أفضل التقديرات حول المستوى النسبي لأداء عاملين عديدين.

قارن هذه الحالة بأخرى يكون فيها الغرض من التقويم تطوريا أكثر منه تقويميا، كأن تستخدم المنظمة مثلا، تقويم الأداء في تحديد الاحتياجات التدريبية واختيار طرق معالجتها، مثل التدريب خارج الوظيفة على مهارات ذات علاقة بالوظيفة. وفي حالات كهذه تستخدم المنظمات غالبا تقويمات الرئيس المباشر والتقويم الذاتي (تقويم الموظف لأدائه بنفسه). وتضم جلسة مراجعة الأداء، عادة، المشرف والموظف المراد تقويم أدائه حيث يتم استعراض أداء الموظف للفترة السابقة. ولا يتركز النقاش هنا على إجراء مقارنات نسبية بل على الاحتياجات المحددة لذلك الموظف.

شكل ١٤ - ٢ مستويات تحليل واغراض تقويم الاداء

| مستوى التحليل | الغرض |
|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| نتائج عمل الفرد وسلوك الفرد نتائج عمل الفرد وسلوك الفرد | <ul style="list-style-type: none"> - الترقية والنقل وإنهاء الخدمة. - التغذية المرتدة للعاملين. - تقويم الجدارة النسبية: |
| نتائج عمل الفرد نتائج الوحدة أو القسم نتائج الشركة | <ul style="list-style-type: none"> الفرد الجماعة - المكافأة والعلاوة - تقويم قرارات الفعالية والاختيار والتمعين. |
| نتائج عمل الفرد وسلوك الفرد | <ul style="list-style-type: none"> - تشخيص الاحتياجات التدريبية والتطويرية. |
| نتائج عمل الفرد والسمات الشخصية للفرد. نتائج عمل الفرد والسمات الشخصية للفرد | <ul style="list-style-type: none"> - تقويم فعالية التدريب. - المعلومات اللازمة للموازنات وتخطيط القوة العاملة |
| نتائج عمل الفرد ونتائج نشاط الوحدة أو القسم. | <ul style="list-style-type: none"> وجدولة الانتاج |

لنأخذ حالة ثلاثة تتضمن تقويم أداء موظف مهني ذي مهارات عالية مثل باحث يعمل في شركة متخصصة في مجال البحث والتطوير، كمختبرات بل، أو مؤسسة راند. ففى وضع كهذا، لا يكون للرئيس المباشر، عادة، الامام بالعمل الذى يؤديه المرؤوس بصورة تجعله يحكم فيه على أدائه بدرجة معقولة. كذلك تعتمد المنظمة على التقويم الذاتى، أو تقويم زملاء العمل لتحديد الراتب والترقيات. ويشير البحث، حول التقويم الذاتى وتقويم الزملاء، إلى أن هاتين الطريقتين تعملان بفعالية حينما تتوافر درجة عالية من الثقة المتبادلة ووضوح الرؤية بالنسبة للزملاء وعندما يكون الغرض الأساسى من التقويم هو التطوير وليس مجرد التقويم فحسب^{١٢}.

من الممكن أن تنشأ مشكلة، حينما لا تكون الإدارة أو الزملاء فى وضع يمكنهم من تحديد فعالية أداء شخص معين. فمن اللازم أن يصدر الحكم حول فعالية الأستاذ الجامعى أو الطبيب مثلاً، من أشخاص ليسوا بموظفين أو عاملين فى المنظمة، فيما يتطلب الحكم على فعالية أحد المشرفين فى قيادة المرؤوسين أراء أو أحكام أفراد ليسوا جزءاً من الإدارة.

تكون أحكام مثل هؤلاء الأشخاص غير المتممين للمنظمة مطلوبة حينما يراد تقويم الآثار البعيدة المدى على أداء أحد الموظفين. فهؤلاء الأفراد هم الوحيدون الذين يوفرون معلومات ذات معنى حول معايير الأداء. فبالنسبة لتحديد مدى فعالية المدرس، مثلاً، فإن الطلاب فقط هم القادرون على إصدار هذه الأحكام الصحيحة. فيما يكون المرضى الذين يتلقون العلاج من الطبيب هم المصدر الوحيد للمعلومات الصحيحة عن مدى فعالية استشارته الطبية. هذا لا يعنى أن هذه الأحكام خالية من العيوب، إذ أن المتفاعلين بالخدمة غالباً ما يتأثرون ببعض جوانب السلوك المهني التي لا علاقة لها بما يقدمه الشخص المختص. لذا، فقد يتأثر الطلاب فى المدى القريب، بروح الفكاهة لدى الأستاذ، دون أن يتجنبوا محدودية المعرفة التي نقلها لهم الأستاذ إلا بعد مرور خمس سنوات أو أكثر على المقرر الذى تم دراسته. كما يمكن أن يعجب المريض بسلوك الطبيب، ويغفل عن خطأ الطبيب فى خلط أعراض المرض، أو عدم رؤيتها عند التشخيص. إن أهم جانب فى هذه المسألة، هو أن تحدد المنظمة أفضل المصادر للمعلومات فيما يتعلق بكل جانب من جوانب أداء الموظف وضرورة استخدام عدد من هذه المصادر فى عملية التقويم.

كم عدد المرات التي يجب أن يقوم فيها الأداء؟

هناك مسالتان تدخلان في عملية تحديد فترات تقويم الأداء:

أولاً - من الممكن أن تقرر المنظمة ذلك على أساس دورى محدد اثنا عشر شهراً مثلاً، أو بربط عملية التقويم للموظف «بنقاط أو مراحل طبيعية» مثل اكتمال مشروع أو عمل معين.

ثانياً - قد تتطلب المنظمة أن يبادر الرؤساء أو المشرفون بالتقويم، أو بوضع نظام يطلب الموظفون بموجبه تقويم أدائهم. يتوقف مدى ملائمة هذين البديلين على طبيعة العمل المؤدى ونوعية العاملين الذين يؤدون ذلك العمل. فإذا كانت المهام عادية وبسيطة نسبياً أو كانت المهارات ذات العلاقة بالعمل منخفضة لدى الموظفين، فقد يكون التقويم الدورى الذى يقوم به الرئيس المباشر هو الأفضل. أما إذا كانت للمرؤوسين مهارات عالية ومتخصصة في مجال عملهم ولا يرتبط أداء المهام بفترات دورية محددة، فمن الأرجح أن يكون النظام الذى يطالب فيها المرؤوسون بالتقويم هو الأفضل.^{١٢}

كيف يتم نقل نتائج تقويم الأداء؟

توضح نماذج التميز والتعلم التى تم عرضها في الفصلين الثالث والخامس أن الموظفين لن يرفعوا مستوى أدائهم دون أن تتوافر لهم معلومات مرتدة حول أدائهم. وبناء على ذلك، فقد يكون نقل نتائج تقويم الأداء للعاملين، من الناحية العملية، أكثر الخطوات أهمية في دورة تقويم الأداء.

على الرغم من أهمية هذه الخطوة، إلا أن المديرين يحجمون عن نقل نتائج تقويم الأداء للمرؤوسين. و يورد أحد المختصين في هذا المجال شواهد تفيد بأن الرؤساء المباشرين قد اكتشفوا أن تجربة نقل معلومات التقويم السلبية تجربة غير سارة.^{١٣} ويعتقد خبراء آخرون أن المشرفين يتحفظون ولا يعطون تفاصيل حينما يضطرون إلى مواجهة المرؤوس بحقائق تقويم أدائه.^{١٤} وقد كشفت إحدى الدراسات حول تقويم الأداء أن الأشخاص الذين يتولون تقدير الأداء و يعلمون أن نتائج تقويمهم تستخدم لأغراض إدارية يقومون، في الواقع، باعطاء تقديرات أعلى من التقديرات التى تستخدم نتائجها لأغراض البحث فقط حيث لا يضطرون في الحالة الأخيرة إلى التعامل مع من قاموا بتقويم أدائهم.^{١٥}

استراتيجيات نقل نتائج تقويم الأداء :

بالرغم من عدم ارتياح القوميين لتقديم معلومات مرتدة للأفراد، إلا أن هذه الخطوة ضرورية إذا كان المراد أن يحافظ المرؤوسون على أدائهم ويطوروه.

وقد أورد خبراء عديدون في هذا المجال ثلاث استراتيجيات للتغلب على مقاومة المديرين لنقل نتائج تقويم الأداء ببيانها كما يلي: بلغ واقنع: هذا النهج شائع الاستخدام حيث يقوم المشرف بنقل المعلومات الإيجابية والسلبية معاً، ثم يثبت صحة التقويم، كما يحاول المشرف أن يؤثر على المرؤوس حتى يحصل على التزام منه بتحسين مستوى أدائه. بلغ وانصت: تماثل هذه الاستراتيجية سابقتها ما عدا محاولة المشرف إثبات صحة التقويم. بدلا من ذلك يتابع الرئيس المباشر ردود فعل المرؤوس تجاه التقويم وإرشاده بأسلوب غير موجه.

حل المشكلات: يعتقد معظم الخبراء في هذا المجال أن هذه الاستراتيجية هي أفضل أسلوب من منظور الدافعية لأنه يتضمن مبادئ وضع الأهداف التى تم عرضها في الفصل الخامس. فمن الناحية التطبيقية النموذجية، يقوم الموظفون بتقويم أدائهم ومراجعته وفق أهداف تم الاتفاق حولها مسبقاً. ومن الأمثلة المعروفة لذلك مدخل الإدارة بالأهداف الذى يحاول إيجاد حلول لمشكلات الأداء بدلا من التركيز على المشكلات (راجع الفصل الخامس).^{١٦}

إن الشواهد الموثوقة حول فعالية هذه الاستراتيجيات محدودة جداً، إلا أن بعض الشواهد التجريبية تشير إلى أن مدخل حل المشكلات أكثر فاعلية من حيث رفع درجة رضا الموظفين بعملية التقويم واتجاههم نحو تحسين الأداء.^{١٧} أما في مجالات التدريب، فقد يؤدى أسلوب المقابلات الموجهة (Non - Participative Interview) إلى تغيير كبير في السلوك. وأخيراً من المحتمل أن تكون مقابلات التبليغ والاقناع أكثر فاعلية بالنسبة للموظفين من ذوى الخبرة المحدودة والذين يتدربون من خلال أدائهم في الوظيفة.^{١٨}

اهمية التجرد والدقة في التقويم :

توصلت العديد من الدراسات التجريبية إلى أن العدالة والدقة (المدركتين) لهما نفس القدر من الأهمية بالنسبة للطريقة المتبعة في تبليغ نتائج تقويم الأداء. وقد توصلت إحدى هذه الدراسات إلى أنه من اللازم أن تكون إجراءات التقويم مفهومة بالنسبة للموظفين كإجراءات عادلة ودقيقة إذا ما أريد لها أن تؤثر في الأداء.^{٢٠} زيادة على ذلك، أشارت الشواهد التجريبية إلى أن عملية مراجعة الأداء نفسها هي التي تؤثر في تلك المدركات وليس التقدير الذي يحصل عليه الرؤوس.^{٢١}

توصل اثنان من الباحثين، في دراسة معاملة، إلى أن هناك ثلاثة عوامل ترتبط بحدود الفعل الإيجابية للموظفين تجاه تقويم الأداء وهي: توفر الفرصة للموظفين للتعبير عن آرائهم في عملية مراجعة الأداء، واستخدام جوانب العمل ذات الصلة الوثيقة بالموظفين في تقويم الأداء، ومناقشة الأهداف والخطط خلال مراجعة الأداء.^{٢٢}

أخيرا كشفت إحدى الدراسات عن وجود اختلافات في طريقة تفاعل المديرين والعاملين مع عملية تقويم الأداء. وقد اكتشف الباحثون أن مدى اقتناع ورضا المديرين بتقويمهم للأداء يتوقف على مدى اعتقادهم بأن تقويمهم في كل جانب من جوانب أدائهم كان عادلا. أما العاملون، من الجانب الآخر، فانهم يميلون إلى التركيز على عملية تقويم الأداء كلها و يتشككون في عدالتها، بوجه عام، عند تحديد مدى رضاهم واقتناعهم بتقويمات الأداء.^{٢٣}

الحاجة إلى معارف إضافية :

بالرغم من الاتفاق العام حول أهمية توافر معلومات مرتدة عن تقويم الأداء، يشير د. إلجن (D.R. Ilgen) وزملاؤه إلى أن طبيعة عملية التغذية المرتدة معقدة وأن ما نعرفه عنها محدود جدا.^{٢٤} وقاموا، في دراسة فريدة، بتحليل أزواج يتكون كل منها من رئيس ومرؤوس، وتقويم مدى الاتفاق بين الرئيس والمرؤوس، حول جوانب مراجعة تقويم الأداء.^{٢٥}

كما يقدم الباحثون النصائح التالية للمديرين:

- ١ - يجب أن تكون التغذية المرتدة صريحة ومباشرة، من الناحية السلوكية، بقدر الامكان.
- ٢ - ستكون ردود فعل المرؤوس أكثر إيجابية إذا ما أحس بأن للرئيس المباشر مرجعية وتخصصية (مع افتراض تعادل الأشياء الأخرى). فالقوة المرجعية هي التأثير على المرؤوس بحكم نظرته للرئيس كزميل جدير بالاحترام. أما القوة التخصصية فهي التأثير على المرؤوس بموجب نظرة المرؤوس للرئيس على أساس أنه يملك المعرفة التخصصية عن الأداء.
- ٣ - على الرؤساء أن يقدموا معلومات مرتدة محددة طوال العام وليس لمرة واحدة في لقاء رسمي لمراجعة الأداء.^{٢٦}

المشكلات الرئيسية لتقويم الأداء:

أدرك الخبراء في مجال تقويم الأداء - منذ سنوات - أن عملية تقويم الأداء عرضة للخطأ. ويمكن أن يحدث الخطأ حينما يعجز المشرف عن ملاحظة الأداء بطريقة سليمة، أو حينما تعجز ذاكرته عن استرجاع الأداء في وقت لاحق. ويمكن أن يقع الخطأ في مرحلة متأخرة - أيضا - عندما يتم عرض أو شرح جوانب الأداء المراد تقويمها للمقوم بصورة غير سليمة أو غير واضحة. وفي ضوء ذلك يمكن أن يعنى «الأداء الجيد» بالنسبة لأحد المشرفين الدرجة النوعية للمنتج، فيما يعنى الكمية المنتجة بالنسبة لآخر، والانضباط بالنسبة لثالث. كما يمكن أن يتسلل الخطأ في عملية التقويم حينما تتم مقارنة بيانات الأداء التي يتم استرجاعها مع أي معايير للمقوم. وأخيرا من الممكن أن تكون للاعتبارات الخارجية تأثيرها على التقديرات النهائية للأداء.

من الواضح أن عملية الأداء محفوفة بالأخطاء المحتملة، ويمكن إيجاز كل المشكلات التي تبرز في عملية تقويم الأداء في مصطلحين هما درجة الوثوق والصحة. وينطبق المصطلحان على عملية التقويم بأكملها، ويشيران إلى مدى تناسب المعلومات المستنبطة والمستخدم في القرارات اللاحقة والمتعلقة بالعاملين.

المشكلات المتعلقة بدرجة الوثوق :

يتمثل المطلب الأول لأي نظام لتقويم الأداء في درجة الوثوق أو الاعتماد عليه. وتشير درجة الاعتماد فعليا إلى خاصيتين رئيسيتين للطريقة التي تجمع بها المعلومات الخاصة بالأداء وهما الاتساق والثبات. يتطلب الاتساق أن تتطابق طريقتان مختلفتان لجمع

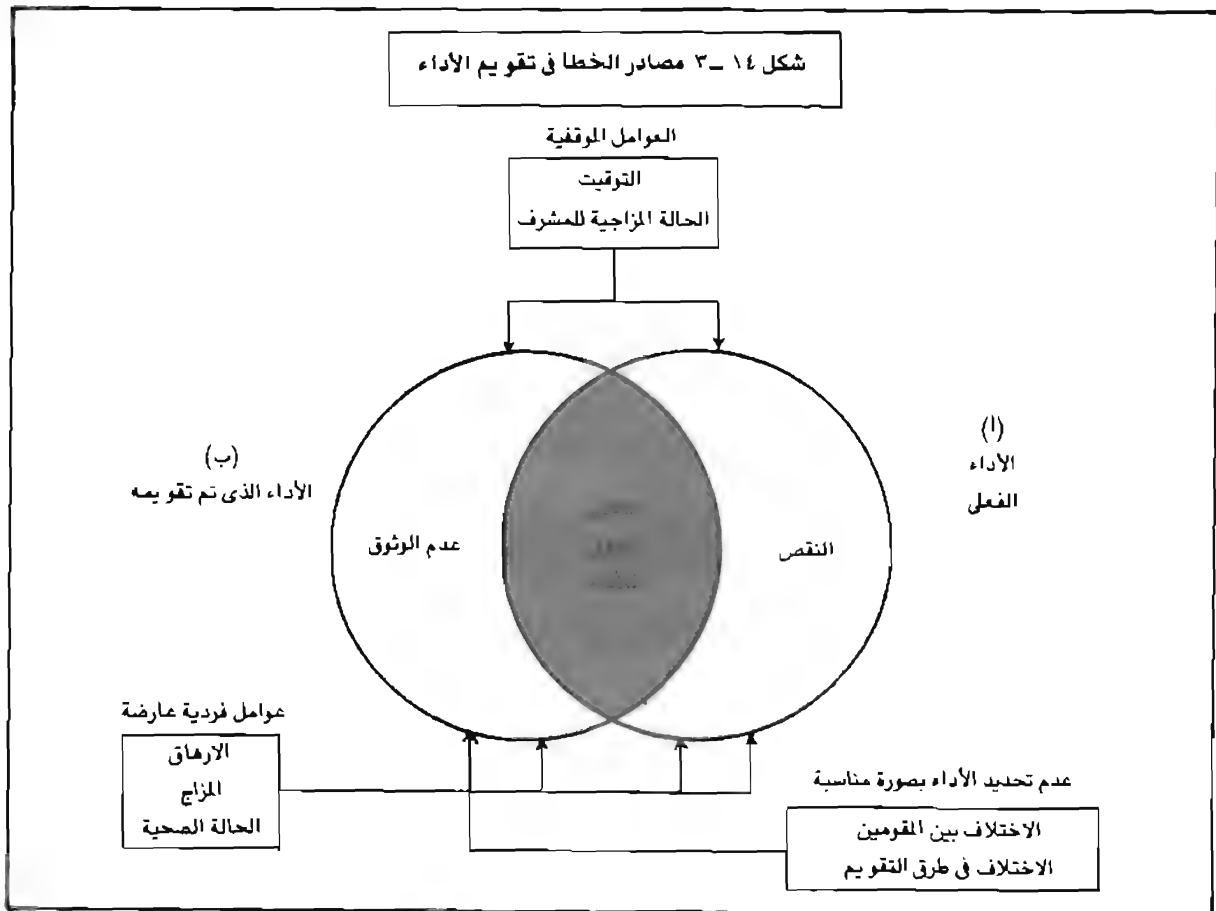
البيانات في النتائج التي يتوصلان إليها. فحينما تستخدم خاصيتان لقياس نفس الجانب من جوانب الأداء في الوظيفة في نفس نموذج تقدير الكفاية – على سبيل المثال – فمن اللازم أن تتفق إجابات المشرف لهاتين الخاصيتين عند تقويمه لأداء نفس المرؤوس. أيضا يجب أن تتفق النتائج التي يتوصل إليها المقومان اللذان يجريان المقابلة لتقويم أداء نفس الموظف اتفاقا جوهريا.

أما الثبات فيتطلب أن تعطى أداة القياس المستخدمة نفس النتائج وعدة مرات متتالية، إذا لم يحدث تغيير في الخاصية المفترض قياسها بواسطة هذه الأداة. لذلك فأننا نتوقع أن تكون المعلومات الواردة في نموذج التقويم حول الطريقة التي تعالج بها الممرضة مرضاها متماثلة في يومى الاثنين والثلاثاء إذا لم يحدث تغيير في طريقة المعالجة بين هذين اليومين.

هناك عوامل موقفية وشخصية – في الواقع العمل – يمكن أن تؤدي إلى عدم الاتساق أو الثبات حينما يتم تقويم العاملين. و يوضح

شكل (١٢ - ٣) أكثر مصادر الخطأ شيوعا في عملية تقويم الأداء.^{٣٧}

لنفترض أنه يتعين على أحد المشرفين كتابة تقرير لتقويم أداء أحد البنائين. هناك ثلاثة جوانب أساسية لهذا العمل يتم تقويمها، وهى سرعة أو معدل أداء العمل، والدقة في العمل، ومقدار المواد المهدرة (الطوب والملاط وخلافهما). فإذا كانت هناك طريقة مثل لتقويم عمل البناء، فيمكننا قياس الأداء بصورة معقولة، وبالتالى يمكننا جمع المعلومات التى تمثلها الدائرة (أ) في الشكل ١٤ - ٣، ولكن، لسوء الحظ، هناك العديد من مصادر الخطأ التى تظهر حينما يتم تقويم الأداء، وبالتالى تكون النتيجة، حصولنا على المعلومات التى تمثلها الدائرة (ب). وبعبارة أخرى، بالرغم من أننا نسعى دائما إلى الحصول على معلومات دقيقة ومتكاملة إلا أن المعلومات التى تنتج عن الضعف البشرى الملازم للشخص الذى يراقب الأداء دائما ما تكون عرضة لدرجة من الخطأ.



قد تبرز المشكلة الأولى حينما يغفل الملاحظ - وهو في عجلة من أمره - درجة الدقة في أعمال البناء، و يضع تقديرات للسرعة والفاقد في المواد. وفي هذه الحالة يكون التقويم قد أغفل واحدا من جوانب الأداء الكلية وبالتالي يكون الأداء الذى تم تقويمه ناقصا. وتتمثل الجوانب التى أغفلها جزء الدائرة (أ) الذى لا يتطابق مع الدائرة (ب)، وهذا يعنى أن الطريقة التى استخدمها الملاحظ غير كافية (معيبة).

هناك عوامل موقفية أخرى عامة يمكن أن تؤدي إلى تقلب وعدم ثبات تقويمات الأداء وهى، توقيت التقويم، وتأثيرات المقارنة، وخصائص المدير الذى يقوم بالتقويم مثل حالته المزاجية. لنفترض - مثلا - أن البناء يحصل على تقديرات أعلى ومنظمة إذا ما قام الملاحظ بتقويم أدائه في نهاية اليوم، بعد أن تمت إزالة الانقاض المتناثرة. ففى هذه الحالة يؤثر التوقيت الذى أجرى فيه التقويم على النتائج، في الوقت الذى يجب أن يكون له تأثير في الواقع. أما تأثيرات المقارنة، فهى ظواهر تتضمن المقارنات النسبية التى تتدخل وتؤثر في تقديرات المقوم. فقد يختلف التقدير الذى يحصل عليه البناء - مثلا - اعتمادا على البناء الآخر الذى قام الملاحظ بتقويم أدائه قبل قليل. وعليه فمن المحتمل أن يظهر عمل البناء - موضوع التقويم - أعلى من المعدل العادى إذا كان تقويمه لاحقا لمستوى منخفض جدا لبناء آخر. وعلى عكس ذلك، قد يظهر أداء هذا البناء سيئا إذا ما جاء تقويمه بعد تقويم بناء ممتاز. أخيرا، هناك خصائص شخصية عارضة عديدة للملاحظين، تشمل أمزجتهم وحالة الإرهاق التى يصابون بها، يمكن أن تؤثر في تقويماتهم.

من الممكن أن يؤدي عدم التعريف الوافى للأداء في الوظيفة أيضا إلى تقويمات لا يعتد بها. فعلاوة على مشكلة حذف بعض الجوانب الرئيسية للأداء عند تقويم أداء أحد الموظفين، هناك نوعان من الأخطاء التى يمكن أن تظهر:

أولهما - احتمال اختلاف اثنين من المشرفين حول عناصر ومكونات الأداء الوظيفى، إذ يرجح أن تكون تقديراتهما لنفس الموظف في نفس الوقت مختلفة في هذه الحالة.

ثانيا - من الممكن أن يؤدي نوع النموذج المستخدم في التقويم، أو الطريقة المستخدمة في التقويم إلى تباين غير مرغوب فيه في التقويم. فقد اتضح من خلال البحث والممارسة - مثلا - أن توقعات الأداء التى تستخدم المقابلة الشخصية كطريقة للتقويم تختلف مع طرق التقويم النمطية المؤطرة كالتقديرات الشكلية الرسمية مثلا. يتعلق مصدر الخطأ الشائع في تقديرات الأداء بالتفسيرات العرضية في الموظف، والتى تؤثر في التقويم ولا تعكس الصورة الحقيقية لأدائه الفعلى. ومن الأنماط الشائعة لهذا النوع من أنواع الخطأ الإرهاق، والمرض، والحالة المزاجية للموظف. فإذا تمت مراجعة الأداء حينما يكون الموظف في حالة إرهاق شديد مثلا (في نهاية أسبوع حافل بالعمل) - أو مريضا - أو مصابا بحالة إحباط أو اكتئاب، فقد يظهر الأداء، كما قدره المشرف، أقل بكثير من مستويات الأداء العادية.

كيفية تحسين درجة الوثوق :

تحدد مصادر عدم الوثوق الثلاثة الشائعة في تقدير الأداء، والتى ذكرناها قبل قليل (وهى العوامل الموقفية، وعدم التعريف الوافى للأداء، والتفسيرات الوظيفية في الأفراد)، - من درجة ثبات واتساق الطريقة التى يقوم بموجيها المديرون عمل الموظفين. أما من الناحية العملية، فهناك طرق عديدة متوافرة للمديرين لتحديد مدى درجة الوثوق في نظام معين لتقويم الأداء، وعدة أساليب لمضاعفة درجة الوثوق في ذلك النظام. ويتضمن أحد الأساليب الشائعة الاستخدام في هذا المجال القيام بملاحظات متعددة للأداء الوظيفى. فإذا حدد المديرون الدقة - مثلا - كأحد الجوانب الرئيسية لوظيفة البناء، فلا بد من وضع أسئلة عديدة لتقويم هذا الجانب من الأداء وسيظهر الاتفاق بين هذه البنود مدى الاتساق في التقويم.

يجب أن يتم تقويم الأداء بواسطة أكثر من مراقب واحد كلما أمكن ذلك حيث إن الاختلاف بين المقومين يدل على عدم اتساق في عملية التقويم. ويمكن زيادة نسبة الاتفاق بين المقومين باطلاعهم على خصائص الأداء التى يتعين عليهم الاهتمام بها وتوحيد طرق القياس التى يستخدمونها.

أخيرا، على الإدارة أن تسعى إلى الحصول على مؤشرات عديدة حول الأداء لفترات زمنية قصيرة. فالاتفاق بين التقويمات التى تجرى على حدة كل أسبوع (على افتراض أن الأداء لم يتغير)، يدل على ثبات عملية التقويم. وربما تكون اليقظة هى أفضل طريقة لضمان درجة الوثوق في تقويم الأداء - أى البحث عن الطرق التى قد يكون للتباين وعدم الثبات فيها تأثير على تقديرات المقومين.

اهمية الوثوق (التعويل) :

لماذا الاهتمام الزائد بالتعويل؟ للتعويل علاقة بانتظام وثبات القياس فيما للصحة علاقة بمدى التناسب. ومن الواضح أن الصحة صفة من الصفات البالغة الأهمية بالنسبة للمعلومات التي تبني عليها القرارات الادارية. على أنه من الممكن أن تكون درجة صحة أداة القياس على نحو مختلف من درجة التعويل عليها كمؤشر للأداء. وهذا يعنى أنه حينما يشرع المديرون في تقويم الأداء باستخدام طرق لا يعول عليها، فإنهم سينتهون بالفشل؛ لأنه لا سبيل إلى الحصول على معلومات من التقويم ذات صلة بقرارات رقابية، مثل الترقية، والفصل من الخدمة، والنقل والتطوير، والحوافز وجدولة الأعمال. وعليه يصبح من اللازم على المديرين أن يتأكدوا بأنه من الممكن الاعتماد على طرق تقويم الأداء على أقل تقدير. أخيراً، علينا أن نسلم بعدم وجود نماذج أو طرق محددة للتقويم يمكن الاعتماد عليها تماماً بالنسبة لكل المؤسسات والأعمال. فعبد التعويل في الواقع، يقع على عاتق أولئك الذين يستخدمون أسلوب التقويم في كل وضع تنظيمي. فمن المحتمل ألا يكون النموذج أو الأسلوب الذي يمكن التعويل عليه في إحدى المنظمات موثوقاً به تماماً في منظمة أخرى.

المشكلات المتعلقة بالصحة :

تشير الصحة إلى خاصية التناسب أو التلائم. فالموضوع يتعلق بمدى تناسب المعلومات المستخدمة في تقويم الأداء للغرض المستخدمة لأجله المعلومات. وقد ابتدع علماء النفس الصناعى والتنظيمى ثلاثة تعريفات للصحة والأساليب ذات الصلة بتقويم هذه الخاصية مقبولة بوجه عام وهى:

- **صحة المضمون:** وتعنى أن مقياس تقدير الأداء (وتطبيقاته) مستمد بصورة منطقية، من التعريف النظرى لجانب الأداء قيد التقويم. وتعتمد درجة صحة المضمون في مقياس الأداء على الاستنتاج الاستدلالي.

- **الصحة التجريبية:** وتعنى ارتباط مقياس الأداء بمقاييس أخرى ذات مردودات هامة. وبناء على ذلك قد يحاول المرء - على سبيل المثال - أن يؤكد صحة مقياس التوقع السلوكى (الذى سيتم تناوله لاحقاً) بتقدير درجة الارتباط بين درجات مقياس التوقع ومقاييس نتائج العمل (مثل عدد الوحدات المقبولة التى أنتجت في ساعة). ومن الأساليب الشائعة الاستخدام في تقويم الصحة التجريبية الاستراتيجيتان المتزامنة والتنبؤية. فالاستراتيجية المتزامنة هى جمع درجات تقويم الأداء (عامل التنبؤ) ودرجات نتائج العمل (المعيار) في وقت واحد، وتقدير مدى الارتباط التجريبي المتبادل بين الاثنين. فيما تعنى استراتيجية التنبؤ جمع درجات عامل التنبؤ (تقويم الأداء) أولاً ثم درجات المعيار (نتائج العمل) فيما بعد. على أن الخبراء في هذا المجال يوصون بالاستراتيجية التنبؤية لأسباب مختلفة^{٢٨}. وتؤلف الارتباطات التجريبية، في كلا الأسلوبين، شواهد الصحة، إذ كلما كانت درجة الارتباط كبيرة، زادت درجة صحة مقياس الأداء.

صحة البنية: وهى التأكيد على أن طرق تقويم الأداء تعمل وفق نموذج أو نظرية للسلوك والأداء، وتتوافق معها تجريبياً. وتجمع صحة البنية بين الاستنتاج الاستدلالي لاستراتيجية صحة المحتوى والمقدرات الاستقرائية للمنهج التجريبي. ولذلك يفضل أغلب الخبراء هذه الاستراتيجية على الاستراتيجيةتين السابقتين^{٢٩}.

لصحة البنية معياران إضافيان يرتبطان بها: الصحة التقاربية وهى المعيار الذى يكون فيه الارتباط المتبادل بين المقاييس البديلة لنفس الجانب من جوانب الأداء - كبيراً بينهما. وعلى ذلك تتحقق الصحة التقاربية حيثما يلاحظ وجود علاقات قوية بين المقاييس البديلة لنفس خاصية الأداء.

ثانيهما: الصحة التفاضلية وهى التى تتحقق حينما تكون الارتباطات ضعيفة بين المقاييس التى تستخدم طريقة واحدة (مثل أسئلة الاختيار أو مقاييس التقدير أو المقابلات) ولكنها تقيس جوانب مختلفة للأداء، وحينما لا تكون هذه الارتباطات أقوى من تلك التى بين المقاييس التى لا تشترك في طريقة واحدة وتستخدم لقياس جوانب مختلفة للأداء. فإذا فشل أحد المقاييس في اختبار الصحة التفاضلية، فيمكن القول بأنه قد تأثر بقبائين طرق التقويم المتميزة عن جانب الأداء الذى يتم تقويمه. فتباين طرق التقويم مصدر من مصادر الخطأ التى تقلل من صحة البنية.

حدد الباحثون في مجال السلوك التنظيمي عددا من أخطاء تقويم الأداء التي يمكن أن تقلل من درجة صحة عملية التقويم. وتشمل تلك الأخطاء التنظيمية، وأثر الهالة، وخطأ التغاير، وخطأ التماثل مع المقوم، وخطأ الانطباع الأول؛ الأنماط العامة؛ التنميط أو القولية شكل من أشكال النسبة،^{٢٠} (نسبة صفة من الصفات)، كأن يكون المدير رأيا حول إحدى المجموعات (كالنساء مثلا) ثم ينسب ما اعتقد به من رأى إلى عضو واحد من تلك المجموعة، دون اعتبار لهذا الشخص كفرد (انظر الفصل الثالث). وتتضمن صور النسبة الأخرى معتقدات تتعلق بالآثار النسبية للحظ والجهد في أداء الشخص. أثر الهالة: أثر الهالة هو الاتجاه إلى تقويم الشخص تقوينا متساويا في كل السمات بسبب الانطباع العام عن ذلك الشخص. وقد عرفت الهالة قبل خمسة وسبعين عاما وظلت مشكلة قائمة في تقويم الأداء حتى اليوم.^{٢١} وتعرف الهالة، اصطلاحا؛ بالخطأ الذي يرتكبه المقوم حينما يعتبر جانبين للأداء مرتبطين ارتباطا أكبر من ارتباطهما الفعلي. مثل: إعطاء المشرف - على سبيل المثال - تقديرات متماثلة لمقدار العمل ونوعيته (دون الاعتبار لمقدار العمل الحقيقي للمرؤوس ونوعية ذلك العمل) بسبب الاعتقاد خطأ بأن هذين الجانبين مرتبطين ببعضهما ببعض ارتباطا وثيقا.

خطأ التغاير: يحدث خطأ التغاير حينما يسمح المقوم للانطباع الذي كونه عن أحد الموظفين بالتأثير على الانطباع عن الموظفين الذين يلونه. فقد يعتمد حكم المشرف على مدى انسجام عمرو مع الفريق - مثلا - على مدى انسجام اللاعب السابق لعمرو مباشرة مع الفريق. خطأ التماثل مع المقوم: يشكل هذا النوع من الخطأ مشكلة غير عادية في محيط أنماط الجنس (النوع) والأنماط العرقية. وهو الخطأ الذي يضع فيه المقوم شخصا ما، يتفق معه في الاتجاهات، أو الاهتمامات، أو الأصل العرقي، أو النوع، أو في أى خصائص أخرى، وضعا مميزا عن الآخرين الذين لا يماثلونه. فحقيقة أن عمرا ورئيسه المباشر من الرياضيين المتحمسين و ينتسبون لنفس النادي، تجعل الرئيس المباشر متحيزا إلى عمرو على حساب ليلي مثلا، إذ أنها ليست ذكرا ولا رياضية متحمسة.

خطأ الانطباع الأول: يحدث خطأ الانطباع الأول حينما يسمح المدير للانطباع الأول الذي كونه عن موظف ما أن يغلب على كل أحكامه اللاحقة على هذا الموظف، بغض النظر عن التحسن الفعلي أو التغيرات التي طرأت على الأداء الفعلي لذلك الموظف. وتمثل التصنيفات المطلقة (فلان خاسر حقيقي) أو (فلان هو الفائز الحقيقي) أعراضا لهذا النوع من الخطأ.

تسبب كل هذه الأخطاء تحيزا في تقويمات الأداء وتجعل المعلومات المستنبطة غير ملائمة أو صحيحة لمقياس للأداء الفعلي للموظف. وسننتقل الآن إلى تحليل الطرق الرئيسية للتغلب على هذه الأخطاء إلى جانب مشكلات التعويل التي تم تناولها سابقا.

العوامل الموقفية: بالإضافة إلى الأخطاء المحددة التي أوردناها الآن، أثبت البحث أن هناك عوامل موقفية مختلفة يمكن أن تسفر عن أخطاء في تقويمات الأداء. وتشمل تلك العوامل، الخصائص التي لا علاقة لها بالشخص الذي يقوم أداؤه،^{٢٢} وخصائص المنظمة التي يجرى التقويم فيها،^{٢٣} ومدى إسهام أولئك الذين يتم تقويم أدائهم في وضع نظام التقويم،^{٢٤} والطريقة التي يتم بها نقل معلومات التقويم للذين تم تقويمهم،^{٢٥} وتشكيل الجماعة التي يجرى تقويم الأداء فيها.^{٢٦}

كيف يمكن تحسين تقويم الأداء؟

تناول البحث الذي أجرى مؤخرا في هذا المجال مشكلة الأخطاء في تقويم الأداء وذلك لأن أصحاب الأعمال يتعرضون للجزاءات المالية عند مقاضاتهم بالممارسات غير العادلة في التوظيف. وقد ركزت جهود البحث التجريبي الموجهة لتحسين تقويم الأداء على ثلاثة أهداف رئيسية: طرق تحليل الوظائف كأساس لجمع معلومات عن الوظيفة والتي يتم على أساسها إحداث مقاييس للأداء، ودرجة التعويل على مقاييس الأداء، ودرجة صحة مقاييس الأداء. وسنتناول كلا من هذه الأهداف على التوالي:

تحديد الأداء عن طريق تحليل الوظيفة:

تتمثل الخطوة الأولى في تصميم نظام سليم يعتمد عليه لتقويم الأداء في توفير معلومات دقيقة حول المحتوى الفعلي للوظائف في المنظمة. وبدون توفر هذه المعلومات لن تكون محاولات إحداث مقاييس لتقويم الأداء مجدية وبعبارة أخرى، يتعين على المديرين معرفة ما هو مطلوب منهم قياسه قبل أن يقوموا بوضع مقاييس للأداء.

تحليل الوظائف :

هو الطريقة الأساسية المتوافرة للمديرين للتأكد من إحداث مقاييس للأداء تستوفي متطلبات الصحة والتعويل. لقد سبق أن تناولنا بالبحث الموضوعات الرئيسية في تصميم الوظائف في الفصل السادس، أما الآن فإن تركيزنا سينحصر في تحليل الوظائف بفرض تصميم مقاييس واضحة ومحددة لفعالية الأداء.

من التعريفات الهامة للوظائف وتحليل الوظائف ما يلي. «الوظيفة هي مجموعة متجانسة نسبيا من مهام العمل تؤدي لتحقيق غرض أساسي ومستمر في منظمة من المنظمات. فيما يتضمن تحليل الوظائف تحديد الوظيفة واستكشاف ما تتطلبه الوظيفة من أنماط سلوكية من الموظف»^{٣٧}. فتحليل الوظائف - اذن - طريقة لتجميع آراء أو أحكام الأشخاص العارفين بالمنظمة، والوظائف فيها، وما تتضمنه أى وظيفة بالتحديد. زيادة على ذلك، يعرف محتوى الوظيفة بأنه النشاطات أو المهام المحددة لتلك الوظيفة. فتحليل الوظائف، في الواقع، مصطلح عام يصف سلسلة متكاملة من الآراء التي تم تضمينها في تصميم منظمة ما.

تتمثل المهمة الأولى لتحليل الوظائف، حالما يتم وضع هيكل الوظائف من خلال تصميم الوظائف، في تحديد الواجبات الأساسية التي يقوم بأدائها الأشخاص المعنيون في كل وظيفة من الوظائف. و ينتج عن هذا الجزء من تحليل الوظائف الوصف الوظيفي الذي يجب أن يتضمن المسؤوليات والعلاقات التنظيمية. كما ينبغي أن يفضى تحليل الوظائف أيضا إلى تحديد المتطلبات الوظيفية، وهي عبارة عن الخصائص والمؤهلات المطلوبة في الموظف لأداء العمل بصورة وافية - أى المهارات والمعارف والقدرات والاتجاهات والمستوى التعليمي. ويوضح شكل (١٤ - ٤) الوصف الوظيفي لطبيب أسنان ومساعدته اللذين يتوليان مهام رئيسية في فريق لطب الأسنان. أخيرا، يوفر الوصف الوظيفي والمتطلبات الوظيفية المعلومات اللازمة لأحداث وترسيخ مقاييس لفعالية الأداء.

تحديد محتوى الوظيفة :

من المشكلات في تحليل الوظائف تحديد التركيبة المناسبة لمهام الوظيفة. مثلا، أين ينتهى عمل النجار و يبدأ عمل البناء إذا أريد تفكيك قالب خشبي بعد صب الخرسانة. أين ينتهى عمل الجراح و يبدأ عمل ممرضة غرفة العمليات عند إنجاز عملية جراحية؟ يبحث محلل الوظائف - في كلا الحالتين - عن مجموعة من المهام المتجانسة التي تحدد محتوى الوظيفة بصورة منطقية. هذه المسائل يصعب حلها في عملية تحليل الوظائف، ولكن هناك عددا من العوامل التي يتم موازنتها للوصول إلى صيغ محددة حول هذه المسائل :

- المهارات العامة والمؤهلات التي تتطلبها الوظيفة.
- مهام العمل التي تؤدي في نفس المكان والزمان - أى تلك المهام المرتبطة ببعضها بحكم طبيعة العملية أو التقنية المستخدمة في العمل.
- المتطلبات الخارجية بأن يتم تجميع المهام في وحدات مثل التعريفات المهنية أو المطالب النقابية أو المتطلبات القانونية أو متطلبات الترخيص لمزاولة المهنة المعينة.
- التقليد أو العرف - الطريقة التي كانت تؤدي بها الأعمال دائما فيما مضى.

بالنسبة للهيئات العمالية المنظمة في نقابات، يتم تحديد المسؤوليات بشكل قاطع تفاديا للنزاع حول الاختصاصات - أى التنازع حول من يؤدي المهام المحددة. وتتمثل أهم العوائق لاستخدام المساعدين والفنيين في القوانين والقيود المفروضة على إجازة ممارسة المهنة والتي تقصر الإجراءات العلاجية على الأطباء وأطباء الأسنان المرخصين وفي الحالات التي لا تنطبق عليها القوانين والاتفاق مع النقابات، تشكل التقنية والمهارة مع التقارب المكاني والزمني أسسا عامة لتحديد الأعمال أو الوظائف.

ينبغي وضع مقاييس لفعالية الأداء لكل مهمة من مهام الوظيفة حالما يتم تحديد تلك المهام، إلا أن هذه المهمة صعبة للأسباب التالية :

أولا - لا يوجد جانب واحد للأداء الوظيفي متفق عليه. ومن هنا يتعين على الإدارة أن تفكر مليا في معايير الفعالية الآنية والمتوسطة المدى والنهائية على أقل تقدير.

شكل ١٤ - ٤ الوصف الوظيفي لطبيب الأسنان والمهام الممتدة لمساعدته
في فريق لطب الأسنان

| مسئوليات طبيب الأسنان | مسئوليات مساعده |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - الاتصال المباشر بالمرضى لتشخيص وتحديد العلاج - مهام إدارية - مساعدة وإرشاد المعاونين - مراجعة وتقويم أعمال المرؤوسين - التدريب - تبادل الرأي مع أطباء الأسنان الآخرين - مراجعة السجلات اليومية - تبادل الرأي مع العاملين غير الأطباء - تبادل الرأي مع الاختصاصيين - إدارة اجتماعات العاملين | <ul style="list-style-type: none"> - تحضير المواد والنظافة - مساعدة الطبيب في الإجراءات العلاجية - القيام بإجراءات علاجية (مثل عمل حشو للفرس بعد قيام الطبيب بعلاج التسوس). - مساعدة وإرشاد المرضى. - حفظ السجلات - معاونة المساعدين الآخرين - تبادل الرأي مع العاملين غير الأطباء - تبادل الرأي مع الطبيب - الإشراف على الآخرين |

ثانيا - هناك جوانب عديدة مستقلة عن بعضها في كل مستوى من مستويات معايير الأداء، فمن النادر أن نجد - مثلا - وظيفة تتألف من مهمة واحدة (تستثنى من ذلك وظيفة عامل في خط للتجميع يعمل أليا)، وليس كل نتائج أداء المهمة ونتائج الفعالية الكلية للمنظمة ذات جانب واحد. فالتحدى في تحليل الوظائف ينطوي على اختيار مجموعة ثانوية محددة من جوانب العمل تمثل الأداء الفعال تمثيلا كاملا.

تحسين درجة التعويل :

إذا سلّمنا جدلا بأن تحليل الوظائف يؤدي إلى إيجاد صورة متكاملة ودقيقة لكل الجوانب الوظيفية المراد تقويمها، فلا زالت مشكلة أخطاء التعويل قائمة. وقد سبق أن أشرنا إلى أن أخطاء التعويل أخطاء عشوائية، تحدث في عملية تقويم الأداء. وكشفت دراسة جدول (١٤ - ٤) أن هذه الأخطاء تقع في ثلاث مجموعات رئيسية: التعريف غير الوافي للأداء، والعوامل الموقفية، والعوامل الفردية العارضة.

هناك أربعة أساليب رئيسية لتحسين درجة التعويل، أو الوثوق في مقاييس الأداء وهي:

زيادة عدد وحدات أداة القياس: عند استخدام أداة لقياس الأداء، (انظر نقاشنا حول طرق تقويم الأداء الآتية)، فمن الأفضل أن تحتوي هذه الأداة أكثر من وحدة، أو بضع وحدات لقياس جانب واحد من جوانب الأداء، إذ أن زيادة عدد وحدات القياس يحد من تأثير التعريف غير الوافي للأداء كمصدر للخطأ.

زيادة عدد المقومين: من الأفضل أن يكون هناك أكثر من شخص واحد ليحكموا على أداء الموظف، كلما أمكن ذلك، حيث إن الحصول على ملاحظات عديدة حول نفس الأداء يتيح فرصة التحقق من الاتساق بين المقومين، وتقليل تأثير العوامل الموقفية مثل الحالة المزاجية للمشرف.

زيادة عدد مرات التقويم: تؤدي الزيادة في عدد المرات التي يقوم فيها الأداء إلى مزيد من التوافق في بيانات التقويم، ويقلل من المشكلات المرتبطة بالعوامل الموقفية (مثل التوقيت) وأثر الحالات العارضة التي تمر بالشخص الذي يتم تقويم أدائه (مثل الحالة المزاجية والصحية).

توحيد طريقة تقويم الأداء : ربما يكون توحيد عملية التقويم من أكثر الطرق أهمية في الارتقاء بدرجة التعويل على قياس الأداء. ويشمل ذلك توفير نموذج أو ميزان موحد لتقدير كفاية الأداء، وتوفير تعليمات تفصيلية وتعريفات وافية لجوانب الأداء، ومستويات محددة للمقومين، والقيام بعملية التقويم في وقت واحد، ويعمل توحيد قياس الأداء على تخفيض أثر الأخطاء المترتبة على العوامل الموقفية والعوامل الفردية العارضة.^{٢٨}

تحسين درجة الصحة في التقويم :

تتمثل أهم ثلاث استراتيجيات تم تطويرها للارتقاء بدرجة الصحة في تقويم الأداء خلال العشر أو الخمس عشرة سنة الماضية في : اختيار الطريقة المناسبة في تقويم الأداء، وتركيز التقويم على عناصر محددة للأداء أكثر من التركيز على الانطباعات العامة، وتدريب المقومين.

اختيار طريقة مناسبة للتقويم : تتراوح طرق تقويم الأداء ما بين الترتيب العادي والتقديرات العامة إلى مقاييس متطورة للتوقعات السلوكية والملاحظة. ولا تتوافر طريقة أمثل تصلح في كل المواقف، بل إن المدير الفعال هو الذي يختار الطريقة الملائمة لجانب الأداء أو الأداء المراد تقويمه. يعرض شكل (١٤ - ٥)، الآتي، موجزا لمجالات اهتمام المدير في هذا الجانب.

التركيز على عناصر محددة في الأداء : يتفق أغلب الباحثين، الذين قاموا بدراسة تقويم الأداء على أساس تجريبي خلال العشر السنوات الماضية، على أن التقويمات المعممة (مثل طرح السؤال «كيف تقوم أداء هذا الموظف بوجه عام؟»)، لا تفيد كثيرا في اتجاه تقويم الأداء الفعلي وتفتح المجال أمام العديد من مشكلات الصحة بما في ذلك خطأ الهالة^{٢٩}، إذ أن لأغلب الوظائف جوانب متعددة يلزم أن يقوم كل منها بصورة مستقلة.

تدريب المقومين : جرت العديد من المحاولات للتقليل من أخطاء التقويم، مثل أثر الهالة، من خلال تدريب المقومين.^{٣٠} وتقوم الفكرة التي تنطوي عليها تلك الجهود على أساس أنه إذا كان بالإمكان توعية المشرف بالمخاطر الشائعة والمرتبطة بحكمه على الأداء، فإن احتمال وقوع المشرف فيها يقل كثيرا. وقد تميزت بعض التدريبات في هذا المجال بالتطور، حيث تستخدم فيها شرائط الفيديو لتوضيح أخطاء التتابق، والاختلاف، والهالة.^{٣١}

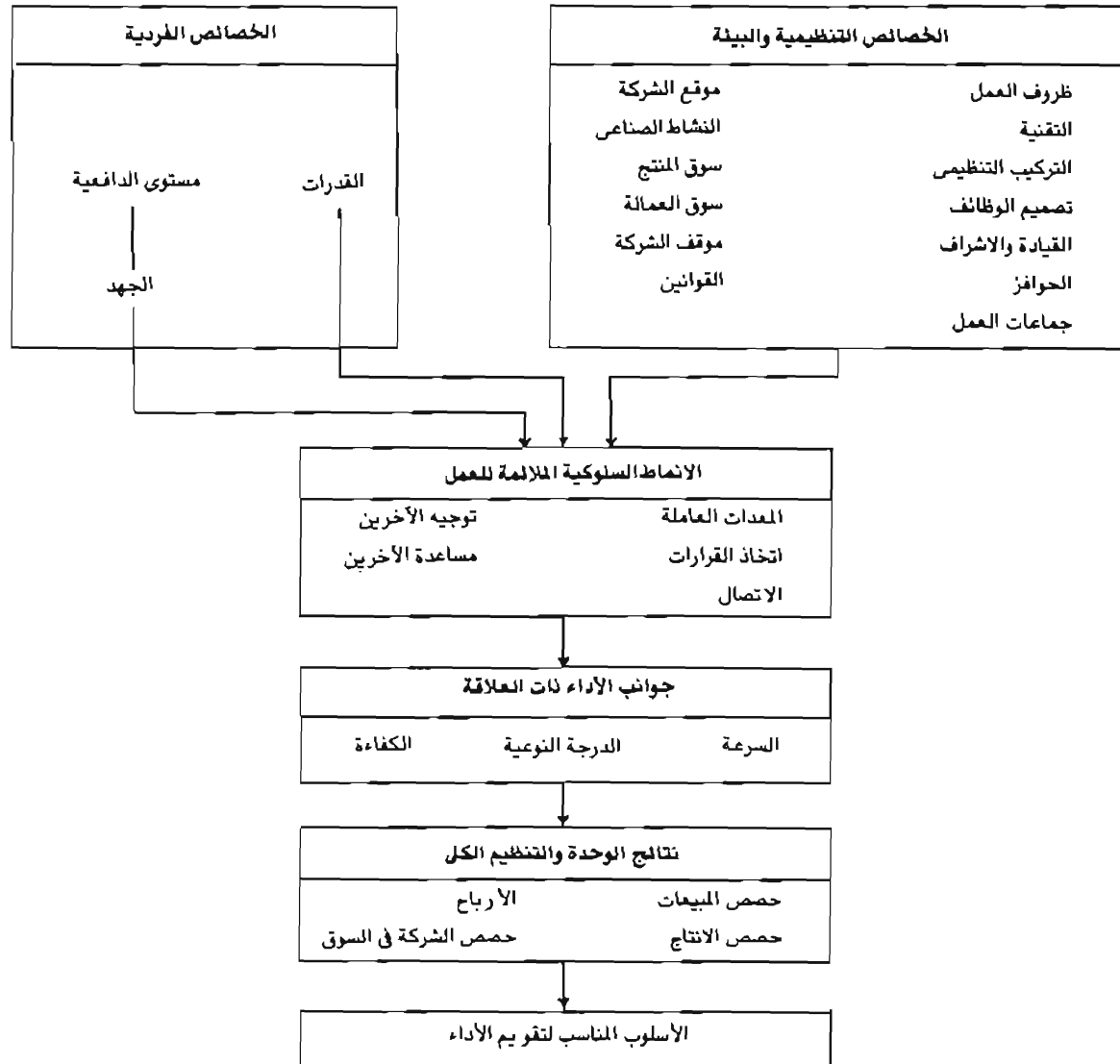
كانت نتائج محاولات تدريب المقومين لتفادي أخطاء التقويم متباينة.^{٣٢} فقد توصل باحثان، في الواقع، إلى أنه لا يوجد شاهد يؤكد على أن تدريب المقومين سيزيد من درجة صحة تقويمات الأداء بصورة ملموسة.^{٣٣} واقترحا أن تتجاوز برامج تدريب المقومين قاعات الدراسة، وشرائط الفيديو، إلى نظام سجل اليومية لتطويز مهارات التشغيل، ووضع إطار عام للمقومين، وتدريب المشرفين في معالجة الصعوبات المرتبطة بتزويد العاملين بالمعلومات المرتدة السلبية.

ورؤى أن إحراز تقدم في اتجاه تطوير عملية تقويم الأداء لا يتم إلا عن طريق قيام الباحثين بدمج المسائل التقنية المتعلقة بقياس الأداء، مع المعارف التي بدأت تظهر حول المعالجة البشرية للمعلومات لاتخاذ القرارات (انظر الفصل الثاني عشر).^{٣٤} وبالتحديد، فإنهم في حاجة إلى تكريس الوقت والجهد لفهم الطرق التي يقوم بها المشرفون أداء الرؤوسين. ولن تكون الجهود الإضافية التي تبذل للوصول إلى صيغة أفضل لتقويم الأداء مثمرة قبل تطوير عمليات اتخاذ القرارات الملازمة لتقويم الأداء بصورة أفضل.

كيف يمكن للمديرين الاختيار بين الطرق البديلة لتقويم الأداء؟

بما أن تقويم الأداء يخدم عددا من الأغراض، فليس من الممكن أن تكون هناك طريقة شاملة ومناسبة لخدمة كل الأغراض. فالمشكلة التي تواجه المديرين، تتمثل في تحديد طريقة تقويم الأداء المناسبة، على ضوء الغرض المراد تحقيقه. وعلينا أن نتذكر أن معايير الأداء تتألف من جوانب كثيرة، إلا أن بعضا منها فقط قد يلائم غرضا تقويميا معينا. زيادة على ذلك، تختلف الأغراض المحددة لتقويم الأداء بشكل كبير من منظمة لأخرى. فالمستشفيات، وشركات التأمين، والجامعات، ودوائر الشرطة، ومصالح الرعاية الاجتماعية، والمحاكم، وشركات العمارة - على سبيل المثال - تختلف اختلافا كبيرا فيما بينها من حيث العوامل البيئية، والتنظيمية، والفردية التي تؤثر على الأداء. ويعكس هذه الحقيقة شكل (١٤ - ٥)، الذي يعيد صياغة إطار الأداء الوارد بالفصل الثاني في مجال تركيز تقويم الأداء الذي يتم تناوله في هذا الفصل.

شكل ١٤ - ٥ الاعتبارات التي تؤخذ في الحسبان عند اختيار الطريقة المناسبة لتقويم الأداء



السلوك في المنظمات

شركة جنرال اليكتريك : عود على بدء

سجلت شركة جنرال اليكتريك حدثا تاريخيا في بداية الستينيات حينما أصبحت إحدى المؤسسات الكبرى التي تجرى تحليلا علميا لدور تقويم الأداء في تنظيمها، واتخاذ اللازم بشأن نتائج تلك الدراسة. وقد تضمن هذا البحث – الذي نشر في مجلة هوارد بيزنيس (Howard Business Review) في عام ١٩٦٥ – توصيتين أساسيتين تطبقهما الشركة في نظام التقويم وهما:

- ١ – مناقشة نظام الأجور بصورة منفصلة عن تقويمات الأداء.
- ٢ – اتباع نظام يسمى «تخطيط ومراجعة العمل» يتم فيه الاتفاق حول تقويم الأداء، ومراجعة النتائج بصورة دورية على أساس المعايير المقررة.

أعلن فريق للبحث بجامعة جنوب كاليفورنيا، ضم إدوارد لولو الثالث (E. Lawler III) وآلان مورغان (Allan Morgan) وسوزان م. رسنزيك (S.M. Resnick) أنه قد أتبع له فرصة دراسة تجربة شركة جنرال اليكتريك بعد مرور عشرين عاما عليها. وقد قام الفريق بدراسة أزواج يتكون كل منها من رئيس وموظف على مستوى المنظمة كلها بغرض تحديد مدى الاتفاق أو الاختلاف بين الرئيس والموظف حول المتوقع من عملية تقويم الأداء، وماذا حدث بالفعل أثناء عملية التقويم، ومدى فائدة نظام التقويم.

اكتشف الفريق وجود اتفاق جوهري بين الرؤساء والموظفين حول ما هو متوقع من عملية تقويم الأداء، حيث اتفق الطرفان على ضرورة تشجيع عملية التقويم للدافعية، وتوفير الحوافز للتحويلات الإيجابية في السلوك والأداء، وتوفير الأسس اللازمة لاتخاذ قرارات بشأن الموارد البشرية، بما في ذلك الأجور والترقيات، وتخصيص المهام الوظيفية.

كما ظهرت اختلافات بين الرؤساء والموظفين، من جهة ثانية، حول ما حدث بالفعل أثناء عملية التقويم، ومدى فائدة نظام التقويم. حيث يرى الرؤساء، على سبيل المثال، أن الوقت المتاح لعملية التقويم والإعداد له طويل، فيما يرى الموظفون غير ذلك، فقد أفادوا أنهم فوجئوا بأن الوقت المتاح للأعداد للتقويم لم يكن كافيا.

كما أفاد الرؤساء بأن أغلب المسائل المهمة تظهر خلال عملية التقويم فيما يشككي الموظفون، بالمقابل، من أن كثيرا من المسائل الهامة قد حذفت. وبالمثل، ذكر الرؤساء أن الوقت المخصص لكل مسألة من المسائل الهامة كان كافيا، بينما يقول الموظفون: إن المسائل الهامة بالنسبة لهم، لم تحظ بقدر كاف من الاهتمام. وفي الواقع، أحس الموظفون أن الاهتمام بمسائل جوانب القوة في الأداء السابق، والتطور المهني، وتحسين الأداء كان أقل بكثير مما يعتقد به الرؤساء.

وأصل فريق البحث بجامعة جنوب كاليفورنيا يطرح سؤال حول العوامل التي تحدد فعالية التقويم من وجهة نظر الرؤساء والموظفين. ومن المذهل أن النموذج المستخدم في التقويم كان من العوامل الأقل أهمية على الإطلاق، فهناك أكثر من خمسين نموذجا تستخدم في شركة جنرال اليكتريك، إلا أن النموذج المستخدم في التقويم لم يؤثر في فعالية الأداء بوجه خاص. ومن جهة ثانية، هناك عدة عوامل أخرى هامة. فحينما تدعم الإدارة العليا نظام التقويم، ويكون الجو السائد متسما بالثقة والصراحة والدعم والتأييد، يكون تقويم الأداء مفيدا وناجحا. أما عندما تتم مناقشة الأجور في إطار نظام تقويم الأداء (وهو الاتجاه المفاير لتوصيات الدراسة الأولى)، فإن نظام التقويم يكون أكثر نجاحا. وأخيرا، حينما يكون التقويم جزءا لا يتجزأ من عملية تخطيط ومراجعة العمل الشاملة، فإن هذا الاجراء يحقق نتائج أفضل بكثير من الوضع السابق.

قام فريق جامعة جنوب كاليفورنيا بنقض إحدى التوصيات، وتأييد الأخرى والتي قدمت قبل عشرين عاما، فأوصى (الفريق) بالافصل شركة جنرال اليكتريك بين مناقشات الأجور والرواتب وتقويم الأداء، بل بدمجها معا. كما أوصى الفريق أيضا، بأن تعزز الشركة الاتجاه بأن يكون التقويم جزءا لا يتجزأ من عملية تخطيط ومراجعة العمل والتي تتضمن وضع الأهداف بالمشاركة بين الرئيس والموظف.

تتمثل المشكلة التي يواجهها المديرون - بالتحديد - في اختيار طريقة تقويم الأداء المناسبة مع التسليم بالاعتبارات الآتية:

- خواص تنظيمية وبيئية معينة، مثل التقنية والتركيبية التنظيمية، والنشاط الصناعي للمنشأة، وعوامل أخرى واردة بالشكل المذكور.
- خصائص فردية متميزة تؤثر على الأداء وتشمل مهارات وقدرات ومستويات معينة من الدافعية.
- مزيج من أنماط السلوك الوظيفي المعينة التي تناسب اعتبارات تنظيمية وفردية معينة.
- مزيج من جوانب الأداء ذات العلاقة مع الأخذ في الاعتبار التنظيم والأفراد ذوي العلاقة.
- مجموعة الأهداف المعينة المراد تحقيقها على مستوى الوحدة ومستوى المنظمة.

لا بد من تحديد كل من تلك الشروط تبعاً قبل أن يتمكن المرء من اختيار نظام لتقويم الأداء. ويوضح شكل (١٤ - ٥) أنه لا توجد طرق شاملة للتقويم يمكن تطبيقها في المنظمات ولكل الأغراض. إن أن المشكلة الرئيسية في تقويم الأداء تكمن في تصميم نظام يناسب الغرض من التقويم ويعد بطريقة تتلاءم مع الخصائص الفريدة لكل منظمة من المنظمات.

قام عدد من الباحثين بدراسة عملية تقويم الأداء بغرض جعلها على درجة أكبر من الصحة والوثوق.^{١٥} فقاموا بتقسيم طرق الأداء الأكثر استخداماً إلى أربع فئات: طرق التقدير التقليدية، والترتيب، والطرق المبينة على أسس سلوكية، ونتائج العمل.

١ - طرق التقدير التقليدية:

تتضمن أغلب أساليب التقويم المستخدمة في الوقت الحاضر التدرج، أو الترتيب. وتستند كلتا الطريقتين على الصيغ التقليدية الوصفية لتحليل الوظائف.^{١٦} يقوم المراقبون، في هاتين الطريقتين، بدراسة الوظيفة دراسة مختصرة، مع التركيز على جوانب أساسية عديدة للمهام وإبداء ملاحظات وصفية عامة عنها، واستخدام تلك الجوانب أساساً لتصميم مقاييس للتقدير أو صيغ للترتيب خاصة لهذا الغرض.

يعرض شكل (١٤ - ٦) مقياساً نموذجياً للتقدير، مستمداً من تلك الطريقة. ويجب ملاحظة أن جوانب الأداء قد تم تحديدها بوجه عام للشخص الذي يقوم بالتقويم، مثلها في ذلك المستويات لكل جانب من هذه الجوانب. لناخذ مثلاً لذلك: ما المقصود بالتحديد من «أقل من المتوسط»، و«وسط»، و«أعلى من المتوسط»؟ تعرف المقاييس من هذا النوع بالمقاييس العامة للتقدير لأنها تحدد الصفات المراد تقويمها ومستويات تلك الصفات في عبارات عامة. وهي - بهذه الصفة - عرضة لكثير من الأخطاء المختلفة التي تحد من درجة التقويم عليها ودرجة صحتها. ومن الأخطاء الشائعة من هذا النوع الهالة (تم التعرض له سابقاً)، والتساهل (إعطاء تقديرات عالية لكل الأشخاص)، والنزعة المركزية (إعطاء تقديرات متوسطة لكل شخص) والشدة (تقويم كل الأشخاص بتعنت). وتقوم أخطاء التساهل، والنزعة المركزية، والشدة على سوء تقدير المدى الفعلي للأداء بين مجموعة من الموظفين. يصور شكل (١٤ - ٧) هذه الأخطاء بيانياً.

٢ - نظام الترتيب:

حاولت العديد من الشركات استخدام طريقة بديلة للتقدير، تسمى الترتيب، للتغلب على تلك المشكلات. وبالرغم من الاختلافات العديدة حول الطريقة الأساسية للترتيب، إلا أنها جميعاً تقيد المقوم بتوزيع الدرجات التي تمثل فعالية الأداء. ففي طريقة الترتيب العادية، يتم تحديد جانب واحد عام للأداء ويطلب من المقومين ترتيب عدد من الموظفين، من أعلى إلى أسفل، على أساس ذلك الجانب.

هناك عدد من السلبيات في طريقة الترتيب تسبب مشكلات تتعلق بالتعويل والصحة:

أولاً، هذه الطرق أحادية الجانب بحكم بنيتها وتصميمها. ومن النادر أن يطلب من المقوم ترتيب الموظفين على أساس أكثر من جانب واحد. وعلى ذلك، تعجز هذه الطرق عن إظهار الجوانب المتعددة لأغلب الوظائف.

ثانياً، هناك صعوبة في استخدام هذه الطرق في التطبيق العملي، إذ من الممكن أن يقوم المقوم بترتيب أربعة أو خمسة أو ستة موظفين لكنه من غير الممكن أن يقوم بترتيب عشرين أو ثلاثين ممرضاً. وللتغلب على هذه المشكلة، تم إدخال تعديل على طريقة الترتيب المتسلسل، أطلق عليه مصطلح: المقارنات الزوجية، حيث يقارن المقومون بين اثنين من الموظفين فقط في وقت واحد. وتستمر المقارنات ذات الاتجاهين لتشمل كل الموظفين. فإذا أريد ترتيب خمسة موظفين، مثلاً، فالملطوب إجراء عشر مقارنات زوجية. ويتحدد الترتيب النهائي للموظف في المجموعة بعدد المقارنات الزوجية التي تم تقديره على أساسها أولاً. وحتى طريقة المقارنات الزوجية هذه قد تكون غير عملية إذا زاد عدد الموظفين المراد تقويمهم. فقد تتطلب عملية ترتيب خمسة موظفين، على سبيل المثال، عشر مقارنات زوجية فيما يتطلب ترتيب عشرة موظفين خمسا وأربعين مقارنة زوجية، ويتطلب ترتيب عشرين موظفاً مائة وتسعين مقارنة زوجية.

شكل ١٤ - ٦ ميزان تقدير السمات

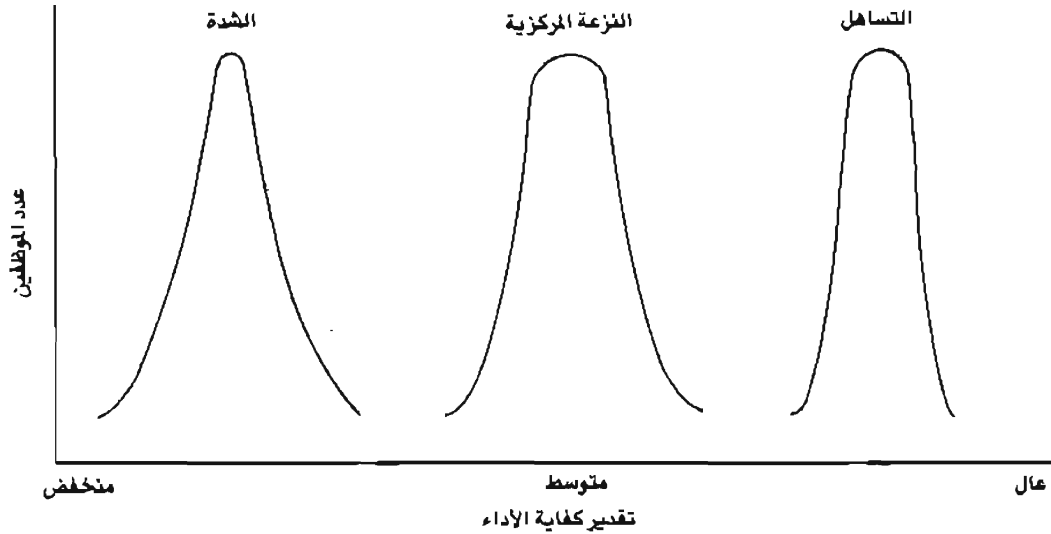
الاسم : _____ التاريخ : _____
تاريخ الميلاد : _____ الفترة التي قضاها في الوظيفة الحالية (السنوات) : _____

القسم الأول: المؤهلات الشخصية
العناصر

تقيس تقديرات هذه العناصر المؤهلات الشخصية (القدرات) لمدوب
مبيعات وسماته الشخصية (العادات) المتعلقة بمتطلبات الوظيفة
نقط. ضع علامة (✓) على التقدير المناسب.

| السمات | أقل من المتوسط | وسط | أعلى من المتوسط |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-----|-----------------|
| المظهر : مستوى النظافة والأناقة والملبس المناسب | | | |
| السلوك : التهذيب والحياسة واللياقة | | | |
| الذكاء : القدرة والقدرة على الاستيعاب والتصرف والحكم السليم | | | |
| التعليم : مقابل متطلبات الوظيفة سواء كان تعليميا نظاميا أو مكتسبا ذاتيا | | | |
| الحالة الصحية : الصحة والنشاط والقدرة على الاحتمال | | | |
| الجدية في العمل : يعمل بانتظام وضمير ونتاجية عالية | | | |
| المثابرة : مثابر في أداء العمل بالرغم من الصعوبات والمعوقات | | | |
| الإخلاص : توافق الأهداف الشخصية مع أهداف الشركة | | | |
| الاعتماد على النفس : يعتمد على نفسه أكثر من اعتماده على الآخرين لأداء أي مهام ، يقف على قدميه | | | |
| الثقة بالنفس : درجة مناسبة من الثقة بالنفس | | | |
| القيادة : يشجع الثقة في الآخرين . يرجع إليه الآخرون للمساعدة والتوجيه | | | |
| المبادرة : يقدم أفكارا وأساليب وطرقا جديدة لأداء العمل | | | |
| الحماس : يبدي حماسا في العمل | | | |
| التعاون : يعمل في تعاون مع العاملين الآخرين و يقبل التكليف في مجالات عمل أخرى. | | | |
| مجموع الدرجات | | | |

شكل ١٤ - ٧ التساهل، والنزعة المركزية، والشدة في تقديرات الأداء



وتكمن المشكلة الثالثة لطريقة الترتيب، كطريقة للتقويم، في أن اضطراب المشرفين لتوزيع تقويماتهم، قد يؤدي إلى تحريفات كان من المفترض أن يتغلب عليها نظام الترتيب نفسه. فقد يكون أداء اثنين من الموظفين - مثلاً - متقارباً بدرجة يصعب معها التمييز بينهما فيما يظهر الترتيب اختلافاً غير حقيقي في الأداء.

٣ - الطرق القائمة على أساس سلوكي:

تم، في السنوات الأخيرة، تطوير عدد من الأساليب التي تبشر بالتغلب على مشكلات التعويل والصحة. وتركز مقاييس الأداء الوظيفي المبنية على أساس سلوكي هذه على التفرعات التفصيلية لأفعال وتصرفات محددة بدلاً من الجوانب العامة للأداء - وتتناول هذه الطرق الأداء الوظيفي على أساس أنه متعدد الجوانب وتستخدم مواقف سلوكية أو تصرفات حقيقية كشواهد على الأداء الفعال وغير الفعال في تلك الجوانب.

يعتمد تطوير مقياس للأداء مبني على أساس سلوكي - بشكل كبير - على حكم الموظفين والمشرفين الأكثر التصاقاً بالوظيفة نفسها وأولئك الذين سيستخدمون أداة القياس النهائية لتقويم الأداء. ويمر تطور المقياس المبنى على السلوك بالخطوات التالية:

- ١ - يطلب من المختصين، وهم الأشخاص الأكثر معرفة بالوظيفة، تحديد الأبعاد الأساسية لمهام الوظيفة وإيراد «وقائع هامة» محددة تبين السلوك الفعال أو غير الفعال فيما يتعلق بكل جانب من جوانب الوظيفة ويتم تسجيل نتائج هذه المقابلات كتابة.
- ٢ - يطلب من مجموعات أخرى من المختصين تقويم الوقائع الهامة التي تم الحصول عليها من المقابلات الأولى، وذلك من خلال نسبة كل واقعة أو موقف لمهمة محددة ثم يطلب منهم وضع تقدير للسلوك المرتبط بكل واقعة، أو موقف من حيث مدى فعاليته أو عدم فعاليته في تحقيق ذلك الجانب من المهمة أو الأداء.
- ٣ - بناء على الآراء التي كونت في الخطوة الثانية، تستبقى تلك المسائل الأساسية التي يكون اتفاق الخبراء حولها كبيراً فيما يتعلق بجوانب الوظيفة التي أشاروا إليها ومدى فعاليتها من حيث نجاحها في تلك الجوانب، فيما تستبعد المسائل التي لا اتفاق حول نسبتها لذلك الجانب أو فعاليتها.^٧

ينتج عن تحليل الوظيفة وفق هذه الخطوات الثلاثة مجموعة من البنود المحددة التي تصف النمط السلوكي الفعال وغير الفعال بأسلوب الأشخاص اللصيقين بالوظيفة والآخرين الذين سيقومون بتقويم الأداء على أساس مقاييس تستخدم تلك البنود.

قام الباحثون بتطبيق طريقتين أساسيتين لوضع مقاييس تتضمن مسائل سلوكية، وهما مقاييس التوقع السلوكي، ومقاييس الملاحظة السلوكية.^٨ وتركز كلتا الطريقتين على السلوك الملاحظ الذي يعتبر حاسما من حيث النجاح أو الفشل في الوظيفة، إلا أنهما يختلفان من حيث التصميم وطريقة الاستخدام. فمقياس التوقع السلوكي (موضح في شكل ١٤ - ٨)، عبارة عن سلسلة من المقاييس البيانية تمثل أبعاد الأداء أو المهمة. وتشتمل المرتكزات التي تحدد المستويات البديلة لفعالية الأداء على الأنماط الفعلية للسلوك التي تمثل - بدورها - المستويات المختلفة لفعالية الأداء. وعند تقويم هذه الفعالية، على المقوم أن يحكم على النمط السلوكي المعين الذي يتوقع أن يسلكه الموظف في ظروف معينة.

يستخدم مقياس الملاحظة السلوكية تصميمًا مختلفًا عن مقياس التوقع السلوكي (انظر شكل ١٤ - ٩)، حيث يقوم المقوم، تبعًا لمقياس الملاحظة السلوكية، بتسجيل السلوك الذي يلاحظه بالفعل. و يتحدد التقدير النهائي للموظف على أساس المرات التي يتكرر فيها السلوك مع فعاليته أو عدم فعاليته.

شكل ١٤ - ٨ مقياس التوقع السلوكي

علاقات العملاء تشمل كل الأنماط السلوكية التي تظهر عند تعامل البائع مع الزبائن.

| | |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ٧ | إذا طلب الزبون سلعة لا يقوم المتجر بتسويقها، فمن الممكن أن تتوقع أن يقوم البائع بالاتصال بمتاجر أخرى، عن طريق الهاتف، لمعرفة المكان الذي يمكن أن يشترى منه الزبون تلك السلعة. |
| ٦ | |
| ٥ | من الممكن أن تتوقع أن يقوم البائع بمساعدة الزبون المتردد في الشراء بأن يشير له إلى المزايا النسبية لمنتجات مماثلة. |
| ٤ | يتوقع أن يقوم هذا البائع بتبادل أطراف الحديث مع الزبائن أثناء قيامه بخدمتهم. |
| ٣ | |
| ٢ | عندما يستفسر الزبائن عن البضاعة فانك تتوقع أن يكون رد هذا البائع دائما «لا أعرف». |
| ١ | من الممكن أن تتوقع أن يطلب كل الزبائن المساعدة من هذا البائع. |
| ١ | قد تتوقع أن يرفض هذا البائع خدمة الزبائن الذين ينتمون إلى أقليات. |

لا زال البحث حول المزايا النسبية لمقياس التوقع السلوكي ومقياس الملاحظة السلوكية في مراحله الأولى^{١٩} إلا أنه قد ثبت بالتجربة أن كلا من مقياس التوقع السلوكي ومقياس الملاحظة السلوكية يبطلان أخطاء المقوم أكثر مما تفعل المقاييس التقليدية العامة للسمات^{٢٠}.

شكل ١٤ - ٩ مقياس الملاحظة السلوكية

الأنماط السلوكية في العمل:

- ١ - يجادل المشرف أمام الآخرين
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ٢ - عندما لا يكون متأكدا من مسألة ما، يناقشها مع الرئيس المباشر
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ٣ - يستوعب المعلومات الواردة في المجالات والأدلة الفنية المتخصصة عن المعدات ذات الصلة بالعمل
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ٤ - يعرف من أين يحصل على معدات أو مواد معينة لازمة لأداء العمل
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ٥ - لا يعرف قدرات المعدات وحدودها
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ٦ - يصل إلى مكان العمل في الوقت المقرر (في تمام الساعة السادسة صباحا مثلا)
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ٧ - يبقى في الوظيفة
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ٨ - يؤدي العمل في الأوقات المقررة مع الحد الأدنى للعمل خارج الدوام (إذا كان ذلك ممكنا)
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ٩ - يتمتع بروح الدعابة (يبتسم) حتى في المواقف الحرجة
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ١٠ - لا يقضى وقتا في المكتب أطول مما يقضيه في موقع العمل
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ١١ - يقاوم التغيير و يتذمر و/ أو يبطئ في تنفيذ التغيير
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ١٢ - لا يفوض الأعمال للآخرين (يقوم بأداء كل شيء بنفسه)
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ١٣ - لا يقوم بمراجعة مكان العمل للتأكد من نظافته بعد إنجاز العمل
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا
- ١٤ - لا يحصل على تقارير مكتوبة في الوقت المقرر
دائما تقريبا ١ ٢ ٣ ٤ ٥ نادرا تقريبا

٤ - مقاييس ناتج العمل:

عرفنا الوظيفة سابقا، بأنها: مجموعة متجانسة من مهام العمل يتم ترتيبها لتحقيق غرض ما. ولعله من المنطقي أن يسأل المدير عن مدى نجاح الموظف في إنجاز تلك المهام. فتركيز أى استراتيجية لتقويم حصيلته عمل الفرد ينصب على النتائج - أى كم وحدة أنجزها الفرد بنجاح؟ وما مقدار العائد من المبيعات التى قام بها مندوب المبيعات؟

أثبت البحث أن من الممكن أن تتفادى المقاييس التى تركز على النتائج الأخطاء المرتبطة بمقاييس تقدير السمات. زيادة على ذلك، تتميز هذه المقاييس بأنها أكثر تناسبا لتحديد الجدارة لأنها ترتبط مباشرة بالأهداف التنظيمية. فإذا زادت مبيعات مندوب البيع زاد دخل الشركة، وبذلك يكون هذا الموظف جديرا وكفئا.

عرض موجز لطرق التقويم:

كما يبين هذا العرض فلكل طريقة مزاياها وعيوبها. و يتوقف تحديد الطريقة الأنسب على الموقف، وبدرجة أكبر، على الغرض الذى تستخدم من أجله. ولمساعدة المديرين فى اختيار الطريقة المناسبة، نقدم شكل ١٤ - ١٠ للمراجعة.

| شكل ١٤ - ١٠ تقويم لطرق تقويم الأداء | | | | | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|----------------------------|-----------------|-------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| أغراض تقويم الأداء | | | | | | | الطريقة |
| تحديد مدة التخصص فى الوظيفة | الموارد المطلوبة للتطوير | تقدير الاحتياجات التدريبية | قرارات الاختيار | توزيع الحوافز | قرارات الترقية الفصل والنقل | التغذية المرتدة التطوير | |
| منخفضة | منخفض | ضعيف | ضعيف | ضعيف | ضعيف | ضعيف | ١ - الترتب العام |
| منخفضة إلى متوسطة | منخفض | متوسط | ضعيف إلى متوسط | متوسط | ضعيف إلى متوسط | متوسط | ٢ - مقاييس تقدير السمات |
| عالية | مرتفع | جيد جدا | جيد جدا | جيد جدا | جيد جدا | جيد إلى جيد جدا | ٣ - الطريقة السلوكية |
| عالية | مرتفع | جيد جيد جدا | جيد إلى جيد جدا | جيد جدا إلى ممتاز | جيد | متوسط إلى جيد | ٤ - نتائج العمل |

C. E. Schneier and R. W. Beatty: "Integrating Behaviorally - Based and Effectiveness - Based Methods", The Personnel Administrator (July 1979) p. 68.

ماخوذ عن:

مراكز التقويم:

تستفيد الطرق التقليدية لتقويم الأداء، والطرق البنائية على أساس سلوكى التى عرضنا لهما أنفا من أسلوب ومصدر واحد فقط للمعلومات المتعلقة بفعالية أداء الموظف. فعندما يستخدم المشرف مقياس التقدير البينى لتقويم أداء أحد الموظفين - مثلا - فذلك يعنى أن المنظمة تستخدم نوعا محدودا جدا من المعلومات. وفى حالات كثيرة، تكون الوظائف معقدة بالصورة التى يصعب معها تحوّلها إلى رقم فهرسى. وفى حالات كهذه، ينبغى أن تبحث المنظمة عن مصادر عديدة للمعلومات حول الأداء الوظيفى بحيث تمثل (هذه المعلومات) المدى الكامل لأداء الموظف وإمكانياته للترقى إلى وظائف ذات أهمية أكبر فى المنظمة.

لقد أدركت العديد من الشركات هذه المشكلة في تقويم أداء المديرين والتنفيذيين في مستوى الإدارة العليا والمهنيين، فأنشأت نهجا متعدد الوجوه لتقويم الأداء يعرف بمركز التقويم^{٥١}. أعدت مراكز التقويم، أساسا، كوسيلة لتحديد العاملين في المنظمة الذين تتوافر لديهم إمكانية الترقية إلى المستويات الأعلى في المنظمة. (بالرغم من أن بعض الشركات قد اتخذت، في الآونة الأخيرة، هذا الأسلوب – المديرين من خارج المنظمة –)^{٥٢}.

تم تصميم طريقة مركز التقويم: لتقويم المهارات والقدرات التي لا تخضع لمعامل القياس البسيطة المكتوبة ذات البعد الواحد.

وعادة ما يتم تقويم أنواع المهارات الإدارية التالية بهذا الأسلوب:

- القيادة.
- التنظيم والتخطيط.
- المرونة في السلوك.
- الكفاية في العلاقات الانسانية.
- اتخاذ القرارات.
- الأصالة.
- جودة الاتصال الشفهي والمكتوب.
- الرقابة.
- المبادأة.
- التنسيق.
- الطاقة.
- التوجيه الذاتي.
- القدرة التحليلية.
- مقاومة ضغوط العمل.
- الاستفادة من التفويض.

يرتكز نهج مركز التقويم على تقويم الموظف باستخدام أساليب عديدة ومتنوعة، بعضها اختبارات تحريرية بسيطة وأخرى محاكاة لمواقف معقدة – ويمكن أن يتضمن مركز التقويم النموذجي مجموعة مؤلفة من طرق التقويم التالية:

تمارين سلة المعاملات: يعرض على الشخص المراد تقويم أدائه سلة مليئة بالموضوعات المراد العناية بأمرها وتشمل مذكرات، ورسائل هاتفية وخلافها، وعلى المرشح أن يقرر فيها. وعند تقويم الأداء، يقوم المقومون بملاحظة الطريقة التي يرتب بها ذلك الشخص الموضوعات حسب أسبقيتها، وفرزها حسب أهميتها، وتفويض المسؤوليات متى ما كان ذلك مناسباً، ووضع الوسائل الرقابية اللازمة.

النقاش الجماعي من غير قيادة: تطرح مسألة ما، أو موضوع ما، على المشاركين في النقاش و يطلب منهم الوصول إلى قرار في مدى زمني محدد. يقوم المراقبون برصد وتسجيل عملية التفاعل الاجتماعي التي تتم بين المشاركين والبحث عن مؤشرات محددة مثل: من يقود النقاش، من يطرح أغلب الأسئلة، لمن توجه أغلب الأسئلة ومن يقوم بمهمة تسيير العمل؟

الفروق الفردية: يعطى الرؤوسون فترة تتراوح بين عشر وخمس عشرة دقيقة لاعداد موضوع يعرض أمام المجموعة. يركز المقومون اهتمامهم على مهارات الاتصال، والثبات، والقدرة على التغلب على الضغوط والقدرة على التأثير على الآخرين بأرائه حول موضوع محدد.

الاختبارات النفسية: تم استخدام جميع أنواع الاختبارات النفسية لتكملة أساليب الملاحظة التي عرضنا لها أنفاً، وتشمل تقويمات الشخصية، واختبار معارف معينة، واختبارات الذكاء العام والمتخصص، والاهتمامات والقيم المهنية، والتقويمات الصحية.

المقابلات: تشمل أغلب مراكز التقويم، أيضاً، المقابلات الشخصية. وقد تتضمن المقابلات أسئلة حول القيم، والاتجاهات، والاهتمامات، وتجارب ومعارف الشخص السابقة، وتشكيلة متنوعة من المعلومات.

تقويمات أخرى: بخلاف الأساليب العامة التي تم عرضها سابقاً، اتخذت العديد من الشركات أساليب معينة لاستعمالها الخاص فم شركة جى سى بينى (J.C. Penney) مثلاً، تستخدم «المحادثات الهاتفية الغامضة من الزبائن» التي تتطلب أن يستخدم الشخص المراد تقويم أدائه اللياقة والكياسة في معالجة مطالب الزبون غير المعقولة^{٥٣}.

تم استخدام مراكز التقويم، أيضا، بصورة واسعة في شركات أخرى مثل إيه تي أند تي (AT&T) (حيث نشأت الفكرة في صورتها الحالية أولا)، وأى بي إم (IBM) وسوهيو (SOHIO)، ومجموعة متنوعة من مؤسسات القطاع العام. وقد شارك أحد مؤلفي هذا الكتاب في تكيف هذا الأسلوب في اختيار مدير شرطة إحدى المدن الكبرى.

إن الأبحاث التي أجريت حول نجاح مراكز التقويم محدودة جدا. وقد أتاحت عمومية منهج هذه الطريقة في القياس الفرصة لظهور مشكلات كبيرة تتعلق بدرجة الوثوق. إلا أن أغلب الأعمال التي تناولت هذا الأسلوب بالبحث قد توصلت إلى أن لهذا الأسلوب إمكانيات كبيرة لتحديد المهارات، والقدرات، والاتجاهات التي لا يمكن تحديدها عبر الأساليب الأكثر محدودية ودقة. على أن هذه الأعمال نفسها قد أشارت، من ناحية ثانية، إلى ضرورة الاهتمام بتنظيم الطريقة التي تشتق بها الاستنتاجات المختلفة من المعلومات التي توفرها مراكز التقويم.^{١٠} وقد أفادت إحدى الدراسات، مثلا، أن تنبؤات مركز التقويم كانت أكثر دقة حينما تم تقييس وتنظيم المعلومات أليا بدلا من تركها دون تقييس كما في الأسلوب التحليلي.^{١١}

موجز للمدير:

- ١ - يوفر تقويم الأداء معلومات في أعمال عديدة ومتنوعة في مجال شئون الموظفين تشمل: الترقيات، والالتحاق ببرامج التدريب والتطوير، وتشخيص جوانب الضعف في الأداء، والاحتياجات التدريبية، ووضع نظام للجدارة، وأجراء تعديلات في معدلات الأجور، وتحديد المكافآت.
- ٢ - تقويم الأداء وسيلة هامة لمراقبة الأداء على كل المستويات في المنظمة سواء على المستوى الفردي والجماعي أو التنظيمي الرسمي.
- ٣ - تتضمن دورة مراجعة الأداء أربع خطوات: وضع معايير للأداء، وتسجيل المستويات الفعلية للأداء، ومراجعة سجلات الأداء على ضوء المعايير، وتحديد الإجراءات التصحيحية.
- ٤ - يتم تقويم أداء كل شخص في المنظمة بصورة ضمنية على الأقل. فمن المعقول - إذن - ألا يستثنى أى شخص في المنظمة من التقويم المنظم والمستمر للأداء.
- ٥ - يمكن تحديد معايير الأداء على المستويات التالية: أهداف المنشأة، ونتائج الوحدة أو القسم، ونتائج عمل الفرد وسلوك الفرد، وسماته الشخصية (مثل المهارات والاتجاهات). ويعتمد اختيار المعيار على الغرض من التقويم.
- ٦ - هناك خمسة مصادر محتملة للمقيمين على الأقل: المشرفون، والزلاء، والموظف نفسه (تقويم ذاتي) والمرؤوسون، وأشخاص من خارج المنظمة ذوو علاقة بها. ويتعين على المديرين أن يستفيدوا من المصدر الأكثر معرفة بجانب الأداء المراد تقويمه.
- ٧ - نقل نتائج الأداء للموظف ضروري إذا أريد التأثير على السلوك، ويمثل ذلك أكثر الأدوار صعوبة في عمل المشرف. ويتجه كثير من المشرفين إلى إغفال هذه الخطوة مما يؤدي إلى نشوء أفكار خاطئة من جانب الموظف حول أدائه.
- ٨ - من أكثر الأساليب شيوعا في نقل نتائج تقويم الأداء للمرؤوس التبليغ والاقناع والتبليغ والاصغاء، وحل المشكلات. ويتميز الأسلوب الأخير بأنه أكثر فعالية.
- ٩ - تتعلق المشكلات الرئيسية لتقويم الأداء بالوثوق والصحة. وتنشأ مشكلات التعويل عن مصادر الخطأ العشوائية (خصائص أداء القياس، أو كيفية تطبيقها، أو خصائص الموظف) فيما تنشأ مشكلات الصحة عن الخطأ المطرد (الذي يشمل أثر الهالة، والتنميط، وخطأ التقاير، وخطأ التشابه، وخطأ الانطباع الأول).
- ١٠ - هناك ثلاث طرق رئيسية لتحسين مستوى تقويم الأداء: تطوير تحليل الوظائف، وتحسين درجة التعويل والصحة بأساليب معينة مثل التركيز على المحتوى المحدد للوظيفة، وتدريب المقيمين.

اسئلة للمراجعة :

- ١ - ما هي الفوائد الرئيسية لتقويم الأداء في المنظمات؟
- ٢ - لماذا أصبح تقويم الأداء مصدرا لكثير من القضايا في المحاكم بموجب لائحة التوظيف؟
- ٣ - من من الأشخاص الواجب تقويم ادائهم في المنظمات؟
- ٤ - اذكر الجوانب الرئيسية التي يمكن تقويمها عند تقويم الأداء. ما هي المسائل التي يتعين على المدير أخذها في الاعتبار عند اختيار ما يراد تقويمه؟
- ٥ - اذكر الاختلافات بين نظام للتقويم صمم لتقدير جدارة الموظف فقط وآخر صمم لتحليل الاحتياجات التدريبية والتطوير فحسب.
- ٦ - من الذي يجب أن يقوم بتقويم الأداء؟
- ٧ - اذكر مواقف يتولى فيها الرئيس المباشر تقويم الأداء وأخرى يقوم فيها الرؤوسون بتقويم الأداء.
- ٨ - كيف ينقل المديرون نتائج تقويم الأداء لمروسيهم؟
- ٩ - لماذا يكون التعويل والصحة أساسيين لاستراتيجية تقويم الأداء؟
- ١٠ - اذكر الأنواع الرئيسية للأخطاء التي تحدث في تقويم الأداء والخطوات التي يمكن أن يتبعها المديرون لتصحيح تلك الأخطاء.
- ١١ - ما هو الدور الذي يلعبه تحليل الوظائف في تقويم الأداء؟
- ١٢ - قارن بين الطرق التقليدية لتقويم الأداء، والطرق القائمة على أسس سلوكية.

تمرين تجريبي

معضلة التقويم :

الغرض من التمرين :

- ١ - دراسة الاختيارات الصعبة التي تواجه المدير فيما يتعلق باستخدام معلومات ذات صلة بالأداء في اتخاذ القرارات اللازمة.
- ٢ - النظر في معايير الأداء المستخدمة في إحدى المنظمات.
- ٣ - النظر في مدى تأثير المعايير المتعددة بعوامل أقل موضوعية.

المعارف المطلوبة :

ينبغي أن يكون القارئ على معرفة بالأمور المتعلقة بالمعايير المتعددة في مقابل المعيار الواحد، والذاتية في مقابل الموضوعية في الاعتبارات الخاصة بالأداء.

كيفية إعداد التمرين :

كون مجموعات من أربعة إلى ثمانية طلاب لأداء تمرين يستمر لفترة من ٤٥ دقيقة إلى ساعة. يجب أن تفصل المجموعات عن بعضها و يطلب من المشاركين التحدث مع أعضاء مجموعاتهم فقط.

يتعين على كل شخص أداء التمرين بمفرده، مثل تكوين المجموعات، ثم ينضم للمجموعة للوصول إلى قرار في الوقت المحدد لعمل المجموعة. على كل شخص الاطلاع على المقطع التالي:

تقع مؤسسة نيلور للنتاج (Nylor Product Corp.)، شركة صناعية متوسطة الحجم، في ضواحي مدينة تامبا بفلوريدا (Tampa, Flo.)، ولا ينتمي العاملون فيها إلى نقابات عمالية. قررت الشركة خلال العامين الماضيين إنشاء نظام موضوعي لمراجعة الأداء صمم خصيصا بقصد توفير معلومات مرتدة للموظفين. تم تعميم النظام بحيث يكون موضوعيا ومتكيفاً مع الزمن وممثلاً للأداء.

بسبب فشل الشركة في إحدى المنافسات، اضطرت إدارة الشركة إلى النظر في الاستغناء عن خدمات واحد أو اثنين أو ثلاثة من الموظفين الأقل أداءاً في وحدة صناعة المولدات والتعاقد عليها، وهي الوحدة المسؤولة عن إنتاج المولدات التي تباع للشركات العاملة في مجال المعدات الإلكترونية. قد يكون فصل هؤلاء العاملين مؤقتاً، إلا أن الشركة تريد التأكد من أنها كانت عادلة في قرارها وأن القرار قد بنى على أسس موضوعية. يعمل بالوحدة - المراد تخفيض العاملين بها إلى خمسة - ثمانية موظفين هم:

- ماكس روجرز: أبيض يبلغ من العمر ٤٢ عاماً متزوج وله ثلاثة أطفال - أكمل عامين بالمدرسة الثانوية. أمضى فترة ١٤ سنة مع الشركة.
- توم بانكس: أسود يبلغ من العمر ٣٧ عاماً، أرمل له طفلان، تخرج من المدرسة الثانوية العليا - أمضى ثمان سنوات مع الشركة.

- مارشا بلويت : بيضاء، تبلغ من العمر ٢٤ عاما، عازبة، تخرجت من المدرسة الثانوية العليا وأمضت فترة سنتين مع الشركة.
 - رى لازيفايير: أبيض، يبلغ من العمر ٥٠ عاما، أعزب، تخرج من كلية صفرى أكملها أثناء العمل، أمضى فترة ١٥ عاما مع الشركة.
 - نينا بالموند: بيضاء تبلغ من العمر ٣٦ عاما، متزوجة ولها أربعة أطفال، خريجة المدرسة الثانوية العليا وأمضت فترة ثلاث سنوات مع الشركة.
 - استيف كاسترو: من أصل أسباني، يبلغ من العمر ٤٠ عاما، متزوج وله طفل واحد. خريج المدرسة الثانوية العليا، أمضى فترة أربع سنوات مع الشركة.
 - جون سيلرز: أبيض، يبلغ من العمر ٢٩ عاما - مطلق وله طفلان أمضى عامين في الدراسة الجامعية وأمضى فترة ٧ سنوات مع الشركة.
 - بوب ويلكس: أمضى عاما واحدا في الجامعة وفترة تسع سنوات مع الشركة.
- قامت الشركة بتقويم أداء موظفي وحدة المولدات هؤلاء على أساس عدد من العوامل المبينة في الشكل (١٤ - ١١). تم إيجاد معدل للتقديرات الواردة في الجدول من تقويم الأداء خلال فترة الثمانية عشر شهرا الماضية.
- إرشادات لأداء القمريين:
- ١ - على كل شخص ترتيب الموظفين من (أول من يمكن الاستغناء عنهم) إلى ٨ (آخر من يمكن الاستغناء عنهم). يجب أن تسلم الأوراق التي كتب عليها الترتيب للمدرب قبل الانضمام للمجموعة المحددة للشخص.
 - ٢ - المطلوب من كل مجموعة تتكون من ٤ إلى ٨ أشخاص، الوصول إلى ترتيب موحد متفق عليه. توضع الترتيبات على ورقة مع توضيح الأسس المستخدمة في الوصول إلى ترتيب نهائى.

شكل ١٤ - ١١ آخر تقديرات الأداء لموظفي وحدة المولدات

| العوامل التي يتم تقويمها بواسطة الرؤساء المباشرين | | | | | | | الموظف |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------|---------------|---------------|------------------------------|--------------|
| متوسط الانتاج الاسبوعى ^(١) | النسبة المئوية للمولدات المعيبة ^(٢) | النسبة المئوية للغياب ^(٣) | الميل إلى التعاون ^(٤) | الولاء للشركة | قابلية التطور | يقترح اتجاهات للتطوير الذاتى | |
| ١٩,٨ | ٤,٩ | ٧,٣ | جيد | جيد | وسط | لا | عاكس روجرز |
| ٢١,٧ | ٥,٣ | ٨,٩ | ضعيف | وسط | وسط | لا | توم بانكس |
| ١٧,٦ | ٠,٩ | ١,٤ | ممتاز | جيد | جيد | نعم | عارشا بلويت |
| ٢٠,٢ | ٤,٧ | ١٤,٢ | ممتاز | ممتاز | وسط | لا | رى لازيفايير |
| ٢٠,١ | ٩,٦ | ١٠,٣ | ضعيف | وسط | ضعيفة | لا | نينا بالموند |
| ١٩,٨ | ٣,٤ | ٧,١ | جيد | وسط | ضعيفة | لا | ستيف كاسترو |
| ١٨,١ | ٤,٨ | ٦,٠ | جيد | جيد | وسط | لا | جون سيلرز |
| ٢٢,٦ | ٧,٠ | ٤,٦ | وسط | وسط | جيد | نعم | بوب ويلكس |

(١) توضع الدرجات العالية كميات أكبر من المنتج وتشمل هذه الأرقام المولدات المكتملة المعيبة.

(٢) تشير الدرجات المنخفضة إلى عدد أقل من المولدات المعيبة.

(٣) تشير الدرجات المنخفضة إلى نسبة منخفضة من الغياب.

(٤) التقديرات الممكن استخدامها ضعيف، وسط، جيد، ممتاز.

Notes :

1. A. H. Locher and K. S. Teel, "Performance Appraisal: A Survey of Current Practices", *Personnel Journal*, 1982, pp. 245-47.
2. Lawrence S. Kleiman and Richard L. Durham, "Performance Appraisal, Promotions and the Courts: A Critical Review", *Personnel Psychology*, 1981, pp. 103-22; Duane E. Thompson and Toni A. Thompson, "Court Standards for Job Analysis in Test Validation", *Personnel Psychology*, 1982, pp. 865-874; Robert H. Faley, Laurence S. Kleiman, and Mark L. Lengenick Hall, "Age Discrimination and Personnel Psychology: A Review and Synthesis of the Legal Literature with Implications for Future Research", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 327-349.
3. H. John Bernardin and Richard W. Beatty, *Performance Appraisal: Assessing Human Behavior at Work* (Boston: Kent Publishing, 1984), pp. 50-55.
4. Marc J. Wallace, Jr., and Richard W. Beatty, *Performance Appraisal and Compensation* (Scottsdale, Ariz.: American Compensation Association, 1985).
5. Marc J. Wallace, Jr., N. Fredric Crandall, and Charles H. Fay, *Administering Human Resources: An Introduction to the Profession* (New York: Random House, 1982).
6. Marc J. Wallace, Jr., "Research Methods, Practice, and Progress in Personnel and Industrial Relations", *Academy of Management Review*, January 1983, pp. 6-13.
7. Marvin D. Dunnette, *Personnel Selection and Placement* (Belmont, Calif.: Wadsworth, 1966), p. 69.
8. Marc J. Wallace, Jr., and Andrew D. Szilagyi, Jr., *Managing Behavior in Organizations* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1982).
9. See "Symposium on 'Organizational Applications of Self-Assessment: Another Look'", *Personnel Psychology*, 1980, pp. 259-300, for a variety of expert views concerning the strengths and weaknesses of self-appraisal. For conflicting opinions on the use of peer assessment, see J. E. Kane and E. E. Lawler, III, "Methods of Peer Assessment", *Psychological Bulletin*, 1978, pp. 555-86; A. P. Brief, "Peer Assessment Revisited: A Brief Comment on Kane and Lawler", *Psychological Bulletin*, 1980, pp. 78-79; J. E. Kane and E. E. Lawler, III, "In Defense of Peer Assessment: A Rebuttal to Brief's Critique", *Psychological Bulletin*, 1980, pp. 80-81; Michael D. Mumford, "Social Comparison Theory and the Evaluation of Peer Evaluations: A Review and Some Applied Implications", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 867-881.
10. Robert P. Steel and Nestor K. Ovalle, 2nd, "Self-Appraisal Based on Supervisor Feedback", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 667-685.
11. Michael K. Mount, "Psychometric Properties of Subordinate Ratings of Managerial Performance", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 687-702.
12. Larry L. Cummings and Donald P. Schwab, *Performance in Organizations* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1973).
13. Ibid.
14. C. D. Fisher, "Transmission of Positive and Negative Feedback to Subordinates: A Laboratory Experiment", *Journal of Applied Psychology*, 1979, pp. 533-46.

15. D. R. Ilgen, R. B. Peterson, B. A. Martin, and D. A. Boescher, "Supervisor and Subordinate Reactions to Performance Appraisal Sessions", *Organizational Behavior and Human performance*, 1981, pp. 311-36.
16. Wallace, Crandall, and Fay. *Administering Human Resources*.
17. Ibid.
18. J. M. Hillery and K. N. Wexley, "Participation Effects in Appraisal Interviews Conducted in a Training Situation", *Journal of Applied Psychology*, 1974, pp. 168-71; C. A. Fletcher and R. Williams, "The Influence of Performance Feedback in Appraisal Interviews". *Journal of Applied Psychology*, 1976, pp. 75-83.
19. Wallace, Crandall, and Fay, *Administering Human Resources*.
20. F. J. Landy, J. Barnes-Farrell, and J. N. Cleveland, "Perceived Fairness and Accuracy of Performance Evaluations: A Follow-Up", *Journal of Applied Psychology*, 1980, pp. 355-56; F. J. Landy and Donald Trumbo, *Performance Appraisal* (New York: Academic Press, 1985); D. Ilgen and J. Feldman, "Performance Appraisal", in L. L. Cummings, ed., *Research in Organizational Behavior*, vol. 6 (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1985).
21. Ibid.
22. R. L. Dipboye and R. de Pontbriand, "Correlates of Employee Reactions to Performance Appraisal Systems", *Journal of Applied Psychology*, 1981, pp. 284-51.
23. Michael K. Mount, "Comparisons of Managerial and Employee Satisfaction with a Performance Appraisal System", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 99-110.
24. Ilgen et al., "Supervisor and Subordinate Reactions"; D. R. Ilgen, C. D. Fisher, and M. S. Taylor, "Consequences of Individual Feedback on Behavior in Organizations", *Journal of Applied Psychology*, 1979, pp. 349-71.
25. Ilgen et al., "Supervisor and Subordinate Reactions".
26. Ibid.
27. W. H. Cooper, "Ubiquitous Halo", *Psychological Bulletin*, 1981, pp. 218-244.
28. Marvin D. Dunnette, *Personnel Selection and Placement* (Belmont, Calif.: Brooks-Cole, 1965); M. K. Distefano, Jr., Margaret W. Pryer, and Robert C. Erffmeyer, "Application of Content Validity Methods to the Development of a Job-Related Performance Rating Criterion", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 621-31.
29. Donald P. Schwab, "Construct Validity in Organizational Behavior Research", in B. Staw and L. L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior*, vol. 2 (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1980).
30. W. A. Knowlton and T. A. Mitchell, "Effects of Causal Attribution on a Supervisor's Evaluation of a Subordinate's Performance", *Journal of Applied Psychology*, 1980, pp. 459-66; Faley, Kleiman, and Lengnick-Hall, "Age Discrimination and Personnel Psychology".
31. See William H. Cooper, "Ubiquitous Halo", *Psychological Bulletin*, 1981, pp. 218-44, for the most comprehensive analysis and review of research to date on the halo problem.
32. Manuel London and Stephen A. Stumpf, "Effects of Candidate Characteristics on Management Promotion Decisions: An Experimental Study", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 241-59.
33. Raymond F. Zammuto, Manuel London, and Kendrith M. Rowland, "Organization and Rater Differences in Performance Appraisals", *Personnel Psychology*, 1982, pp. 643-58.
34. Stanley B. Silverman and Kenneth N. Wexley, "Reaction of Employees to Performance Appraisal Interviews as a Function of Their Participation in Rating Scale Development", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 703-10; Lawrence R. James and John F. White, III, "Cross-Situational Specificity in Managers' Perceptions of Subordinate Performance, Attributions, and Leader Behaviors", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 809-56.
35. Dianna L. Stone, Hal G. Guetal, and Barbara McIntosh, "The Effects of Feedback Sequence and Expertise of the Rater on Perceived Feedback Accuracy", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 487-506.

36. Robert C. Liden and Terence R. Mitchell, "The Effects of Group Interdependence on Supervisor Performance Evaluations", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 289–99.
37. Dunnette, *Personnel Selection and Placement*, p. 69.
38. This analysis is derived from Jum C. Nunnally, *Psychometric Theory* (New York: McGraw–Hill, 1967).
39. Cooper, "Ubiquitous Halo".
40. Ibid; Gary P. Latham, Kenneth N. Wexley, and E. D. Pursell, "Training Raters to Minimize Rating Errors in the Observation of Behavior", *Journal of Applied Psychology*, 1975, pp. 550–55; W. C. Borman, "Effects of Instructions to Avoid Halo Error on Reliability and Validity of Performance Evaluation Ratings", *Applied Psychological Measurement*, 1982, pp. 103–15; H. J. Bernardin and E. C. Pence, "Effects of Rater Training: Creating New Response Sets and Decreasing Accuracy", *Journal of Applied Psychology*, 1980, pp. 60–66; James and White "Cross–Situational Specificity"; Gary P. Latham and Kenneth N. Wexley, *Increasing Productivity Through Performance Appraisal* (Reading Mass.: Addison–Wesley, 1981); Bernardin and Beatty, *Performance Appraisal*.
41. Latham et al., "Training Raters to Minimize Rating Errors".
42. Bernardin and Pence, "Effects of Rater Training".
43. H. J. Bernardin and M. R. Buckley, "Strategies in Rater Training", *Academy of Management Review*, 1981, pp. 205–21.
44. J. M. Feldman, "Beyond Attribution Theory: Cognitive Processes in Performance Appraisal". *Journal of Applied Psychology*, 1981, pp. 127–48.
45. See, for example, Cummings and Schwab, *Performance in Organizations*.
46. Ibid.
47. W. C. Borman and Marvin D. Dunnette, "Behavior–Based Versus Trait–Oriented Performance Ratings: An Empirical Study", *Journal of Applied Psychology*, 1975, pp. 561–65; O. Harari and Sheldon Zedeck, "Development of Behaviorally Anchored Scales for Evaluation of Faculty Teaching", *Journal of Applied Psychology*, 1973, pp. 261–65; Marc J. Wallace, Philip K. Berger, and Larry Dornier, "Behaviorally Based Measures for Assessing the Non–Clinical Effectiveness of Dentists in Health Care Teams", *Journal of Dental Research*, 1975, 1056–63; Jeffrey S. Kane and H. John Bernardin, "Behavioral Observation Scales and the Evaluation of Performance Appraisal Effectiveness", *Personnel Psychology*, 1982, pp. 635–41.
48. Gary P. Latham, Charles H. Fay, and Lise Saari, "The Development of Behavioral Observation Scales for Appraising the Performance of Foremen", *Personnel Psychology*, 1979, pp. 299–311.
49. H. J. Bernardin and J. S. Kane, "A Second Look at Behavioral Observation Scales", *Personnel Psychology*, 1980, pp. 809–14; G. P. Latham, C. H. Fay, and L. M. Saari, "BOS, BES, and Baloney: Raising Kane with Bernardin", *Personnel Psychology*, 1980, pp. 815–22.
50. Charles H. Fay, *The Effects of Format Differences and Training on the Frequency of Rating Errors*, Ph. D. dissertation, University of Washington, 1979; Charles H. Fay and Gary P. Latham, "The Effects of Training and Rating Scales on Rating Errors", *Personnel Psychology*, 1982, pp. 105–16.
51. D. W. Bray and D. L. Grant, "The Assessment Center in the Measurement of Potential for Business Management", *Psychological Monographs*, 1966; W. C. Byham, "Assessment Centers for Spotting Future Managers", *Harvard Business Review*, 1970, pp. 150–70.
52. A. Howard, "An Assessment of Assessment Centers", *Academy of Management Journal*, 1974, pp. 115–34.
53. Ibid.
54. Ibid.
55. H. b. Wollowick and W. J. McNamara, "Relationship of the Components of an Assessment Center to Management Success," *Journal of Applied Psychology*, 1969, pp. 348–52.

Additional References :

- BAIRD, L.S. "Self and Superior Ratings of Performance: As Related to Self-Esteem and Satisfaction With Supervision". **Academy of Management Journal**, 1977, pp. 291-300.
- BERNARDIN, H. JOHN. "Behavioral Expectation Scales Versus Summated Scales: A Fairer Comparison", **Journal of Applied Psychology**, 1977, pp. 422-27.
- BURMAN, WALTER C. "Exploring Upper Limits of Reliability and Validity in Job Performance Ratings". **Journal of Applied Psychology**, 1978, pp. 135-44.
- CASCIO, WAYNE F., and ENZO R. VALENZI. "Behaviorally Anchored Rating Scales: Effects of Education and Job Experience of Raters and Ratees". **Journal of Applied Psychology**, 1977, pp. 278-82.
- FEILD, H., and W. HOLLEY. "Subordinates' Characteristics, Supervisors' Ratings and Decisions to Discuss Appraisal Results". **Academy of Management Journal**, 1977, pp. 315-20.
- KEELEY, M. "Subjective Performance Evaluation and Person-Role Conflict Under Conditions of Uncertainty". **Academy of Management Journal**, 1977, pp. 301-14.
- LANDY, F. J. and J. L. FARR. "Performance Rating". **Psychological Bulletin**, 1980, pp. 72-107.
- LAWLER, E. E., III, "Control Systems in Organizations". In **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, edited by M. D. Dunnette. Chicago: Rand McNally, 1976.
- McGREGOR, D. "An Uneasy Look at Performance Appraisal", **Harvard Business Review**, 1957, pp. 89-94.
- SCHMITT, NEAL, and THOMAS E. HILL. "Sex and Race Composition of Assessment Center Groups as a Determinant of Peer and Assessor Ratings". **Journal of Applied Psychology**, 1977, pp. 261-64.
- SCHWAB, DONALD P., and HERBERT G. HENEMAN. "Age Stereotyping in Performance Appraisal". **Journal of Applied Psychology**, 1978, pp. 573-78.
- SCHWAB, D. P., H. G. HENEMAN, and T. DE COTIIS. "Behaviorally Anchored Rating Scales: A Review of the Literature". **Personnel Psychology**, 1975, pp. 549-62.

الحوافز في المنظمات

تسلم كل عامل في خط التجميع بشركة كيومنز للمحركات بكلوليس، ولاية انديانا، في التاسع من نوفمبر عام ١٩٨٤م شيكا بمبلغ سبعمائة دولار حافز إنتاجية بخلاف راتبه الأساسي^١. وقد تم صرف هذا المبلغ بموجب برنامج للمشاركة في الأرباح أو المكاسب تبنته الشركة في بداية ذلك العام. وبناء على هذا البرنامج، تقوم الشركات برصد أرباحها واقتسام جزء منها مع العاملين فيها حالما تتجاوز أرباحها حداً معيناً. ويتمثل الغرض الأساسي من هذا البرنامج في إيجاد حوافز مادية للنمط السلوكي والأداء اللذين يؤديان إلى زيادة إنتاجية العمليات التي تقوم بها الشركة.

بدأت كيومنز تطبيق هذه الخطة في فبراير عام ١٩٨٤م بعد أن تكبدت بضع خسائر مادية ربع سنوية. وظهرت نتائج هذه الخطة في نوفمبر من نفس العام حيث تحولت الصورة تماماً فبلغت مكاسب الشركة بنهاية الربع الثالث من عام ١٩٨٤م ٦٥,٧ مليون دولار في مقابل ٦,٥ مليون دولار لنفس الفترة من عام ١٩٨٣م.

بالرغم من أن الشركة استفادت من تحسن الحالة الاقتصادية العامة في ذلك الوقت، إلا أن المسؤولين في الشركة ينسبون الاسهام الأكبر في هذا التحول إلى برنامج مقاسمة الأرباح، ويعددون المزايا العديدة لذلك البرنامج على هذا النحو: أولاً، أوجد البرنامج ارتباطاً بين أهداف الشركة، (الأرباح)، والمكاسب المادية لكل العاملين. وبناء على ذلك أوجد البرنامج حافزاً مادياً مباشراً للأداء.

ثانياً، وفر البرنامج وسيلة محددة لنقل أهداف ومشكلات العمل مباشرة للعاملين.

ثالثاً، ساعد هذا البرنامج في وعي وإدراك العاملين بعنصر التكلفة ووفر الحوافز التي تساعد على إيجاد طرق أفضل لأداء العمل.

بدأت البرامج التي توفر حوافز مادية مباشرة (مثل المشاركة في المكاسب والمشاركة في الأرباح) تنتشر بين أصحاب الأعمال في أمريكا. وقد بدأت بعض شركات النقل الجوي، مثل شركة ويسترن (Western)، وتي دبليو ايه (TWA) والشركة الأمريكية (American)، في التحول إلى مشاركة العاملين في أرباحها كوسيلة لجني أرباح أكثر. كما اتجهت شركتا جنرال موتورز وفورد إلى صرف أرباح للعاملين فيها، فيما تبنت شركات كاتر بيلار وجون دير وشركات التقنية المتقدمة، مثل رولم وتكنوتكس، مؤخراً برامج لمشاركة العاملين في المكاسب التي تحققها.

تدل حالة كيومنز (سابقاً) على أهمية مكافأة السلوك التنظيمي والأداء - وفي مثل هذه الحالة، أحدثت الشركة ارتباطاً مباشراً ومحدداً بين الأداء التنظيمي وحوافز العاملين. وتمثلت نتيجة ذلك في أن المكافآت قامت مقام الحافز وأثرت في سلوك وأداء العاملين في الشركة. وينبغي على المديرين أن يدركوا أن الأسلوب الذي تكافئ به الشركة (يقصد أو بدون قصد) سيؤثر تأثيراً مباشراً على سلوك وأداء الفرد. ويهدف هذا الفصل إلى استكشاف هذه الحقيقة بصورة تفصيلية وشاملة.

الحوافز والأفراد:

تظهر في المنظمات قضايا عديدة هامة حول المكافآت.

أولاً، يعمل الناس في وظائف معينة لأسباب عديدة ومختلفة، وقليل من الموظفين يلتحقون بالعمل لسبب واحد يسيطر عليهم، ويختلف كل منهم عن الآخرين في الأسباب التي تدعوه للعمل.

ثانياً، من النادر أن يكون المال هو الحافز الوحيد الذى يبحث عنه الناس عن طريق العمل. وقد يكون للمال في بعض الحالات أهمية ثانوية ويأتى بعد اعتبارات أخرى، كما في حالة المتدربين في مجال الإدارة.

ثالثاً، من الممكن أن يتغير ما يسمى إليه العاملون كحافز بمرور الزمن مع التغيرات التى تحدث في مواقف الشخص واهتماماته وميوله. فقد يفضل الآباء أو الأمهات الذين لهم أطفال، على سبيل المثال، أن تكون أغلب حوافزهم في شكل دخل آتى لمقابلة كمبيالات الرهن، ومصاريف التعليم، فيما يفضل الموظف المتقدم في السن التعويض المؤجل والمزايا التى لا تضاف إلى الراتب، لتخفيف عبء الضرائب و يعد لنفسه دخلاً مناسباً في مرحلة التقاعد.

أخيراً، تتحكم الإدارة في مقدار وكيفية توزيع الحوافز بدرجات متفاوتة اعتماداً على طبيعة المكافأة. فقد يكون للشركة، مثلاً، رقابة مباشرة على السياسة التى يتم بموجبها تحديد الحوافز المادية وصرافها، بينما تكون درجة تحكمها في جوانب الوظيفة التى يجدها الموظف مثيرة لاهتماماته محدودة جداً أو منعدمة. وقد توصل أحد الباحثين، من خلال سلسلة من المقابلات الشاملة مع مجموعة من الموظفين حول وظائفهم، إلى أن أعداداً كبيرة جداً من الوظائف في أمريكا مملة بطبيعتها.^٢

الشخصية والحاجات المرتبطة بالعمل :

تؤثر شخصية الفرد على الحاجات التى يسعى لاشباعها عن طريق العمل. وبعبارة أخرى، يمثل الجزء الأساسى للشخصية مقطعاً جانبياً منفرداً للحاجات الهامة بالنسبة للموظف.

يتصف المقطع الجانبى للحاجات، مثل الجوانب الأخرى للشخصية، بأنه مستقيم نسبياً لكنه لا يظهر بكامله في وقت واحد بل يظهر، على الأرجح، تدريجياً حينما يبلغ الطفل سن الرشد ويدخل في تجربة العمل لأول مرة ساعياً وراء مستقبل وظيفي. إذن، فهناك أنواع معينة من التجارب التعليمية والعملية للشخص تفضي إلى حاجات معينة متعلقة بالعمل يكتشفها الشخص في أى وقت من الأوقات.^٣ تصور هذه الظاهرة، التى يوضحها شكل (١٥ - ١)، تطور وتوسع الحاجات كلما تقدم الشخص من مرحلة الطفولة، مروراً بالتعليم النظامى والمراحل الأولى للحياة العملية، إلى أن يستقر أخيراً في مهنة أو عمل ثابت.

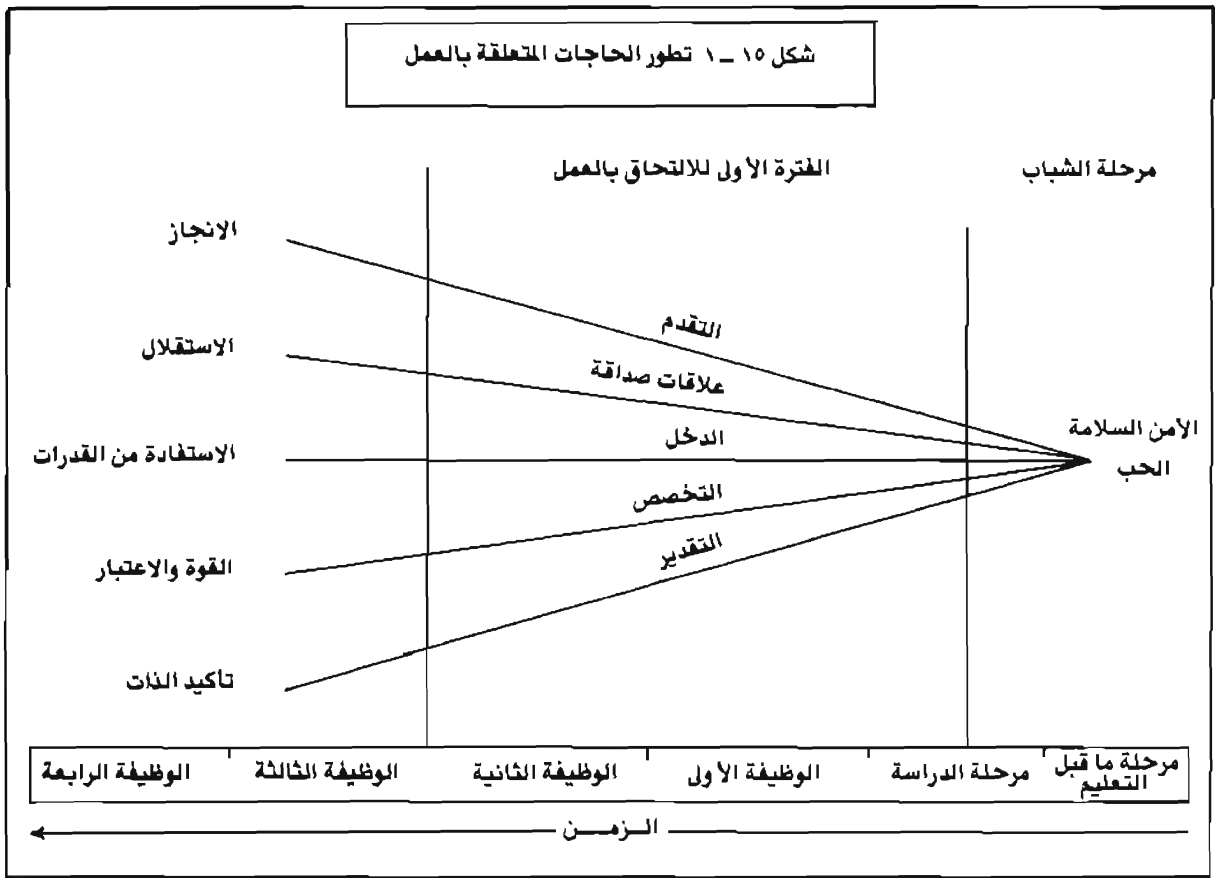
وهناك العديد من الدلالات التى يمكن استنباطها من هذا الملحق :

أولاً، تتغير أنواع الحاجات ودرجة قوتها النسبية بمرور الزمن. ففي المراحل الأولى لحياة الإنسان تكون حاجاته محدودة العدد وعمامة في طبيعتها.

وكلما تعرض الناس إلى بيانات تعليمية دقيقة ومعقدة أكثر فأكثر (كالانتقال من مرحلة المدرسة الثانوية إلى التخصص في الجامعة أو تدريب متخصص)، اكتسبوا أعداداً كبيرة من الحاجات المحددة.

حينما يلتحق شخص ما بعمل لأول مرة في إحدى المنظمات، فقد يتركز اهتمامه في فرص التقدم في المنظمة، وإقامة علاقات صداقة مع الآخرين، وكسب المال، وتنمية تخصصات أو مهارات خاصة، وكسب تقدير الزملاء والرؤساء. وبمجرد استقرار الشخص في الوظيفة (الذى قد يكون بين سن الأربعين والخامسة والأربعين)، تظهر مجموعة من الحاجات تختلف اختلافاً طفيفاً عن سابقتها، وقد تشمل الحاجة تحقيق أهداف مهنية أو عملية طويلة المدى ودرجة من الاستقلال في أداء العمل، وتحقيق قدر من النفوذ والاعتبار وسط مجموعة من الناس (تشمل في الغالب زملاء المهنة من خارج التنظيم المباشر).^٤

تتمثل ثانياً الدلالات في شكل (١٥ - ١)، في أن الحاجات تتغير طوال فترة العمل في المنظمات عن طريق التعليم في المقام الأول. بناء على ذلك، تؤثر أنواع التعزيز أو الحوافز التى يصادفها الشخص في مرحلة التعليم النظامى، وفي الوظائف المختلفة، على تطور الحاجات اللاحقة. فالأطباء، مثلاً، يتعلمون كثيراً من الحاجات المهنية التى يسعون إلى تحقيقها لاحقاً من التدريب الذى يتلقونه في كلية الطب. وبالمثل، تكتسب العديد من الحاجات للدخل والمركز الاجتماعى التى يسعى لها المديرون الجدد في وظائفهم الأولى، من كلية إدارة الأعمال.



وبالرغم من أن العلماء السلوكيين لا زالوا يطلقون الافتراضات حول حاجات محددة تميز شخصيات الموظفين إلا أن دراسات جامعة منيسوتا حول التكيف مع العمل قدمت صورة لحاجات العمل التي تؤثر على مستوى الأداء الوظيفي، إلى جانب الاختيار التنظيمي، ومعدل دوران العمل، والغياب^٢. ويعرض شكل (١٥ - ٢) قائمة لهذه الحاجات وتعريفا موجزا لكل منها، و يبين أن الشعور بكل حاجة من هذه الحاجات يختلف من حيث قوة كل منها، وعلى ذلك لا تؤثر حاجة الموظف للاستقلال في العمل - بوجه عام - على الحاجة التي يحسها للتعويض المادي.

يتمثل أحد الأساليب التي ابتدعها العلماء السلوكيون لقياس مدى أهمية الحوافز المختلفة للعامل في تطور مدى أهمية إشباع الحاجات المختلفة بالنسبة للشخص. لنفرض، مثلا أن مديرا قد صاغ سلسلة من الأسئلة حول مدى أهمية كل خاصية من خصائص الوظيفة المدرجة في شكل (١٥ - ٣) بالنسبة لأحد الموظفين - وبعد إجابة الموظف على الاستبيان، يستطيع أحد المحللين أن يحسب درجة الحاجة المعينة لذلك الشخص (ربما يحسب ذلك على أساس ميزان متدرج من ١ - ٧ بحيث يعنى الرقم ١ درجة منخفضة جدا والرقم ٧ درجة عالية جدا). وتبين الأرقام الكبيرة أن النتيجة هامة جدا بالنسبة لذلك الشخص. أخيرا، يستطيع المحلل أن يحدد الأهمية المرتبطة بمجموعة كاملة من النتائج باستخدام صورة أو إطار بياني لإجابات الشخص بالنسبة لكل النتائج - يعرض شكل (١٥ - ٢) صورة افتراضية لحاجات طبيب وميكانيكي سيارات.

توصل البحث في مجال السلوك التنظيمي إلى أن مجموعة الحاجات التي يشعر بها أحد العاملين، وأهميتها النسبية، تختلف تبعا لعدد من العوامل. وقد أفادت بعض الدراسات بأن العاملين الإناث والذكور يتقاضون رواتب مختلفة، ولرسم توقعات مهنية مختلفة حتى في حالة المهنة الواحدة (كالإدارة مثلا). كما توصلت هذه الدراسات أيضا إلى أن النساء والرجال يعطون الراتب درجات مختلفة من الأهمية في مقابل الحوافز الأخرى، وذلك لأسباب ثقافية وتربوية^١.

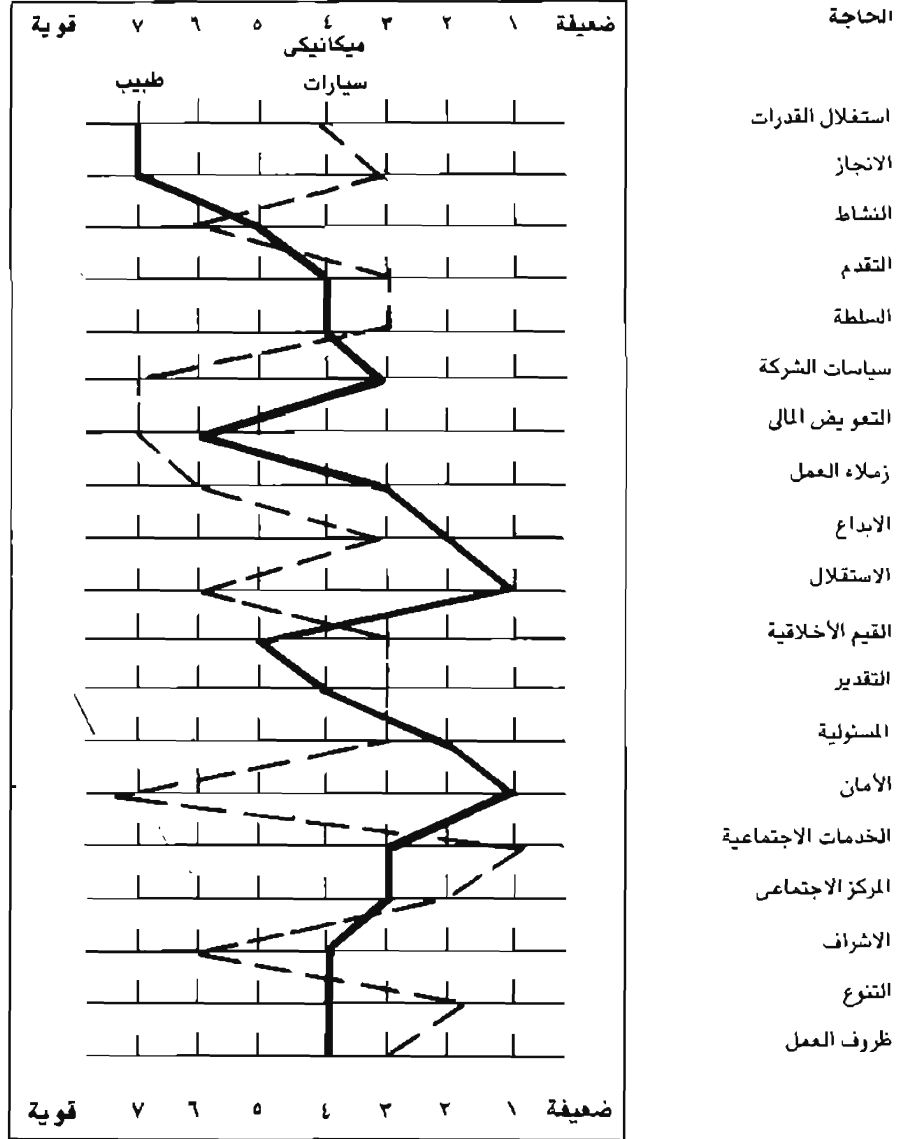
توصلت دراسات أخرى إلى أن الأهمية النسبية التي تعطى للحوافز المختلفة تختلف على نحو يمكن التنبؤ به وتبعا لبيئة الموظف الثقافية^٦ وعمره^٧ ومستواه الوظيفي^٨. ومن الدراسات الهامة في هذا الخصوص تلك المتعلقة بدراسة الكيفية التي تغيرت بها الحاجات المرتبطة بالعمل لمائة وخمس وعشرين امرأة عندما عملن في المجال الصحي^٩. حيث قام الباحثون بدراسة حاجات هؤلاء النسوة بعد تخرجهن، والتحاقهن بالعمل في مجال الصحة المهنية، والعلاج الفسيولوجي، وعلاج مشكلات النطق. فعند دخولهن مجال العمل، كن ينظرن إلى تنمية المهارات والاحترام كأهم الحاجات فيما يعطين أهمية أقل للأمان الوظيفي وفرص الترقى. وبعد مرور عشرين شهرا، تغيرت الصورة بعض الشيء. ففيما بقيت تنمية المهارات على نفس الدرجة من الأهمية، أصبحت الحاجة إلى توافر فرصة لانجاز عمل ذي معنى تفوق الحاجة إلى الاحترام من حيث الأهمية^{١٠}.

شكل ١٥ - ٢ الحاجات العامة ذات الصلة بالعمل

| | |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------|
| الاستفادة من القدرة : | إمكانية أداء عمل يستفيد فيه من القدرات |
| الانجاز : | الاحساس بالانجاز الذي يكتسب من الوظيفة |
| النشاط : | إمكانية الاستمرار في العمل في كل الأوقات |
| التقدم : | فرص (الترقى) والتقدم في الوظيفة |
| السلطة : | إمكانية تبليغ الآخرين بما عليهم عمله |
| سياسة الشركة وممارساتها : | الطريقة التي تنفذ بها سياسات الشركة |
| التعويضات : | الأجر الذي يدفع لقاء أداء العمل |
| زملاء العمل : | طريقة انسجام زملاء العمل مع بعضهم |
| الإبداع : | توفر الفرصة للموظف لتجربة أساليبه الخاصة في أداء العمل |
| الاستقلال : | توفر فرصة العمل منفردا |
| القيم الأخلاقية : | إمكانية عمل أشياء لا تتعارض مع ضمير الشخص |
| التقدير : | الثناء لحسن أداء مهمة ما |
| المسؤولية : | الحرية في استخدام الحكم الشخصي |
| الأمان : | أن توفر الوظيفة عملا مستقرا |
| الخدمة الاجتماعية : | توفر إمكانية تقديم خدمة للآخرين |
| المركز الاجتماعي : | إمكانية أن تكون شخصا ذا شأن في المجتمع |
| الإشراف - العلاقات الإنسانية : | الطريقة التي يعامل بها الرئيس المرؤوسين |
| الإشراف الفني : | كفاءة المشرف في اتخاذ القرارات |
| التنوع : | إمكانية عمل أشياء مختلفة من وقت لآخر |
| ظروف العمل : | مقدار الراحة والأمان في الوظيفة |

و ينبغي على المديرين أن يدركوا أن هناك حوافز متنوعة تقدم من قبل أى منظمة لها أهميتها المحتملة في دفع وتحريك الأنماط السلوكية للموظف. ومن النادر جدا أن يكون لكل العاملين نفس المجموعة من الحاجات. فالعامل الحاسم للتنبؤ بسلوك وأداء الموظف يتمثل في الموازنة بين مجموعة حاجات الفرد والحوافز التي تقدمها المنظمة.

شكل ١٥ - ٣ صور بيانية افتراضية لحاجات اثنين من العاملين في مجالين مختلفين



تأثير الحوافز على السلوك والأداء :

يقوم الاعتقاد بأن الحوافز تدفع للأداء، وتقلل من معدل دوران العمل والغياب، وتجذب العناصر المؤهلة، على الافتراض بأن الحوافز في حد ذاتها تؤثر في دافعية الموظف بصورة يمكن التنبؤ بها. ويمكننا القول - بوجه عام - إن الناس يتجهون إلى المسلك الذى تكافئهم عليه المنظمة. فمن الممكن، إذن أن يكون توقع المكافآت حافزا قويا لاثارة مستوى من السلوك والأداء الوظيفى أو يدفع إلى اختيار منظمة من المنظمات كمكان للعمل. زيادة على ذلك فللحوافز أهميتها بالنسبة للأفراد لأنها تسد حاجات تتعلق بالعمل.

تعمل الحوافز، في إطار نموذج الأداء الذي تم عرضه في الفصل الثاني، والنموذج المتكامل للدافعية الذي تم تطويره في الفصل الرابع، كعوامل تعزيز لأنماط مختلفة من السلوك الفردي، كما أنها تشبع الحاجات (أو تخفف قوة الدوافع)، وتؤدي إلى تعلم أنماط جديدة من السلوك، وتقوم بتوجيه الفرد في اختياره بين الأنماط السلوكية البديلة. فالرضا بالوظيفة، وفق النموذج الوارد في الفصل الخامس، هو تفاعل الفرد بالدرجة التي تشبع بها حوافز الوظيفة الحاجات المرتبطة بالعمل. ويستمر السلوك في اتجاه معين أو يتغير اتجاهه أو يتم اكتساب أنماط سلوكية جديدة جزئياً على أساس الرضا الوظيفي. فإذا كان هناك موظف ما على سبيل المثال، غير راض باستمرار عن الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل، فقد يكون لديه دافع قوي للشروع في البحث عن وظيفة براتب أفضل من تلك التي يشغلها. ففي ظل نظام للحوافز يربط بين الأجر والأداء مباشرة، قد يغير نفس الموظف سلوكه عن طريق زيادة نتائج عمله (ليزيد إجمالي دخله). إذن، فمعرفة الحوافز التي توفرها الوظيفة مع معرفة مدى تقدير الأفراد لتلك الحوافز عامل أساسي وهام لفهم السلوك الوظيفي والأداء.

أغراض الحوافز:

تمثل عملية التحفيز أحد أساليب الرقابة أو أداة التأثير الرئيسية المتوافرة للمنظمات. وكما وردت الإشارة في نموذج الأداء المعروض في الفصل الثاني وأعيدت صياغته جزئياً في شكل (١٥ - ٤)، فإن أنواع الحوافز، المتاحة عن طريق العمل، والطرق التي توزع بها، تؤثر في سلوك الأفراد العاملين.

السلوك في المنظمات المنح الخاصة بالمديرين

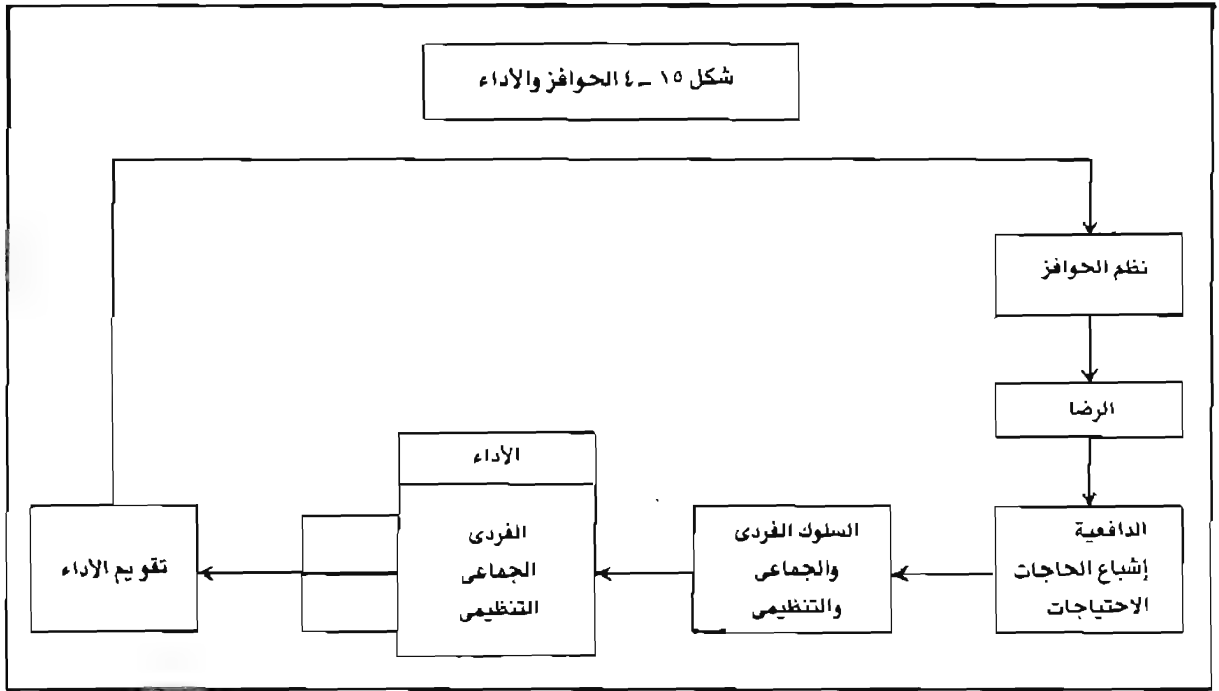
من التقاليد الأمريكية البالية التي أخذها الأمريكيون من بريطانيات تخصيص منح أو مزايا خاصة لكبار المديرين - وهي حوافز غير مادية تعكس وضع الشخص في المنظمة. فقد قامت مؤسسة سيسون وشركاه وهي مؤسسة استشارية في مجال التعميمات، بجمع عدد من الشركات حول الممارسات الخاصة بتلك المنح وأوردت التالي:

- توفر ٤٢٪ من الشركات الأمريكية سيارات خاصة لمديريها.
- توفر ٢٨٪ من هذه الشركات عضوية الأندية الريفية لمديريها.
- تتحمل ٢٨٪ من هذه الشركات رسوم عضوية في مطاعم أندية مميزة.
- تتحمل ٢٦٪ من هذه الشركات كل تكاليف العلاج لمديريها.

وتوصلت مسوحات أخرى إلى منح أخرى متنوعة تشمل نسباً منخفضة للأرباح على القروض، وعلاوات الإسكان وتوفير مساكن فاخرة بقرب مكان العمل إلى جانب المسكن الأساسي، وإرشادات تتعلق بالجوانب المالية والسفر على الطائرات الخاصة بالشركة.

من المثير في هذا الأمر أن هذه المنح والعلاوات لا ترتبط بالأداء، بل بمستوى وظيفة الشخص في التنظيم. ويعتقد كثير من الخبراء في هذا المجال، أن هذه المنح تمثل في الواقع محاولة من قبل هذه المؤسسات لارضاء مديريها (وهذا تقليد بريطاني حيث يقارب معدل ضريبة الدخل ٨٠٪)، فالشركة توفر للمدير مزايا كان عليه توفيرها بمقابل يدفعه مما يتبقى له من دخله بعد خصم الضرائب، وتتولى الشركة ذلك كتكلفة لأداء العمل.

أما مؤسسة الخدمات الضريبية (IRS)، فإنها تدرس هذه المنح بعناية لتري ما إذا كانت ضرورية لأداء العمل. فإذا كانت كذلك، فإنها جزء من تكلفة أداء العمل وبالتالي لا تحسب ضمن الدخل الشخصي. أما إذا كانت غير ضرورية لأداء العمل، فتحسب على أساس أنها جزء من الدخل وتحسب الضريبة عليه بالمعدل الهامشي للمدير - فكلما أبطل الكونجرس منحة من هذه المنح، استحدثت الشركات منحاً أو مزايا أخرى حسب زعم خبراء التعميمات، وبذلك أصبحت منح المديرين جزءاً من الحوافز التقليدية للمديرين.



تؤثر الحوافز التنظيمية على أنماط مختلفة من السلوك - تلك الأنماط ذات التأثير الداخلي على المنظمة إلى جانب الأخرى ذات التأثير الخارجى - وبالتحديد يمكن أن تخدم الحوافز الأغراض الذاتية والخارجية التالية بالنسبة للمنظمة:

- الأغراض الذاتية أو الداخلية: رقى الأداء الوظيفى والحد من الغياب والاحتفاظ بالعاملين المهرة.

- الأغراض الخارجية: جذب مجموعة من العمال المهرة.

يمثل الغرض الأول، رقى الأداء الوظيفى، أحد الاهتمامات الرئيسية لكثير من العاملين. وقد حاولت العديد من المنظمات دفع الأداء الفعال، بربط المكافأة مباشرة بالسلوك والأداء. فالدفع على أساس العمولة يجعل الارتباط بين الدخل وكمية المبيعات واضحاً. إذ كلما زادت مبيعات البائع زاد دخله. وفي حالات أخرى تحاول المنظمات ربط قرارات الترقية بالأداء، وعلى ذلك يمكن أن يؤدي الموظف عمله بمستوى أعلى من المستوى العادى على أساس توقع الحصول على الترقية أو الأمل في تحصيلها.

سنقوم بدراسة أنواع عديدة من سياسات الحوافز التي ترمى إلى دفع الأداء الوظيفى من خلال التوزيع الانتقائى لمكافأة العاملين. ومجال آخر من مجالات الاهتمام بالنسبة للمديرين يتمثل في الاحتفاظ بالموظفين المهمين، والاستفادة القصوى من الوقت الذى ينفقونه في العمل. وتتضمن هذه المسألة مهمتين تتعلقان بالحد من معدل دوران العمل (الأشخاص الذين يتركون العمل في المنظمة خلال فترة محددة من الزمن، سنة مثلاً)، وتخفيض الوقت المفقود بسبب الغياب. فمن الممكن استخدام الحوافز في تحقيق استمرارية جانبية كل من المنظمة والوظيفة.

أخيراً، لسياسة الحوافز في المنظمة تأثيرها على المتوافر من العمالة (العرض). فكل المنظمات تواجه منافسة بدرجات متفاوتة في أسواق العمالة المختلفة. وتتطلب ظروف العرض والطلب في هذه الأسواق أن تقدم المنظمات حوافز تنافسية بدرجة تضمن لها جذب أعداد كافية من طالبي الوظائف الأكفاء. ويتطلب ذلك، عملياً، ألا تقدم المنظمة حوافز ضعيفة بحيث تفشل في جذب هؤلاء المتقدمين، على ألا تكون هذه الحوافز كذلك عالية دون داع. ويشير البحث إلى أن الأجور والمرتبات، من بين المكافآت المختلفة التى تقدمها المؤسسات، هي الحافز الوحيد الظاهر أمام الأشخاص الباحثين عن الوظائف^{١٢}، على أن ذلك لا يمنع، من جهة ثانية، أن تكون الحوافز الأخرى في حساب العاملين المستقبليين.

وسواء أكانت الأغراض التى يخدمها نظام الحوافز داخلية أو خارجية، فإن سياسة الحوافز تبقى أحد أساليب الرقابة الرئيسية التى تتبع للمديرين إمكانية التأثير على السلوك والأداء. ولوضع وتنفيذ سياسة للحوافز يتعين حل المسائل الآتية على أقل تقدير :

- مانوع الحوافز التى يسعى إليها الأفراد العاملون فى المنظمة أو الذين يبحثون عن وظائف فيها.
- ماهى الحوافز التى تتحكم فيها الإدارة.
- ماهو الأساس الذى يتم بموجبه توزيع الحوافز فى المنظمة.
- كيف تؤثر الحوافز على قرارات العامل وأدائه.

ينبغى الإجابة على هذه الأسئلة قبل أن يتمكن المرء من معرفة تأثير الحوافز على الأفراد والتنبؤ به.

الحوافز الداخلية مقابل الحوافز الخارجية :

يدل مصطلح سياسة الحوافز - ضمنا - على أن الإدارة تستطيع التحكم فى مستويات الحوافز، والطرق التى توزع بها. وفى الواقع، فإن درجة تحكم المنشأة فى الحوافز تختلف باختلاف أنواع الحوافز. زيادة على ذلك، يستطيع المدير أن يختار من بين الأسس المختلفة لتوزيع الحوافز، والتى تتعارض، فى بعض الحالات، مع بعضها بعضا. فسياسة الحوافز، إذن، تتضمن القواعد التى تحكم أنواع الحوافز التى توفرها الشركة لموظفيها، والطريقة التى توزع بها تلك الحوافز. ومن الممكن أن تكون سياسة الحوافز محددة ومخططة من قبل المنشأة (مثل اتخاذ الإدارة قرارا مقصودا بتوزيع الحوافز)، أو غير مخططة (كان تكتشف الإدارة أن الموظفين يضحون بجودة المنتج. فى مقابل الكم، بسبب ضعف نظام الحوافز).

ميز العلماء السلوكيون بين الحوافز الداخلية والخارجية منذ سنوات طويلة. فالحوافز الداخلية هى تلك الحوافز المرتبطة بالوظيفة نفسها، وتشمل الشعور الذاتى بالمسئولية الشخصية تجاه جزء دى معنى من العمل، ونتائج العمل التى تشكل سلسلة من العمليات المتميزة والتى تقضى إلى إنجاز العمل وتتيح للفرد استخدام مهارات وقدرات على درجة عالية من التطور والتقدير. وتتيح له فرصة الاشتراك فى نشاطات مختلفة ذات مغزى ترتبط بأداء العمل، وتوفير معلومات تتعلق بمقدار ونوعية العمل من مصدر موثوق به. وقد يكون هذا المصدر هو الموظف نفسه أو زميل عمل موضع تقدير واحترام بالنسبة لذلك الموظف أو التنظيم الرسمى. وفى الواقع، فإن كثيرا من برامج الأثراء الوظيفى وإعادة تصميم الوظائف، كما أشرنا فى معرض نقاشنا لتصميم الوظائف فى الفصل السادس، تركز على هذه الأنواع الأربعة للحوافز الداخلية.

يوفر عمل الأطباء، فى أغلب الحالات، قدرا عاليا من الحوافز الداخلية وفق الصيغة التى تم تحديدها الآن حيث يتمتع الأطباء بقدرة كبير من الاستقلالية فى أداء عملهم ويتخذون عددا من القرارات المتعلقة بعلاج المرضى على أساس السلطة التى يملكونها. زيادة على ذلك، فإن عملهم ظاهر ومحسوس للآخرين وله مغزى داخلى بالنسبة لهم، فشفاء المريض يتضمن سلسلة من النشاطات العملية الملموسة والمهمة فى تقدير الآخرين. إلى جانب ذلك، فإن عمل الأطباء يتميز - عادة - بالتنوع. فهم يقابلون مرضى عديدين ومختلفين خلال اليوم الواحد. وتمر عليهم مجموعة كبيرة من الأعراض والأمراض المختلفة المعقدة. وأخيرا، تتوافر للأطباء فرص عديدة لتلقى معلومات مرتدة حول نتائج عملهم.

لنقارن ذلك بوظيفة عامل خط التجميع فى مصنع للسيارات. فهذا العامل يملك قدرا ضئيلا من الاستقلالية. ولا يؤدي مهام ذات مغزى له، ولا يشهد اكتمال دورات العمل، و يتميز عمله بقدر محدود من التنوع فى المهام التى يؤديها وقدر محدود من المعلومات المرتدة المتعلقة بنتائج عمله.

أما عوامل التحفيز الخارجية فلا ترتبط بالعمل نفسه بل تعود للأفراد من مصادر أخرى فى المنظمة. وتشمل زملاء العمل والمجموعات غير الرسمية والتنظيم الرسمى. وتشمل هذه الحوافز الآتى :

الحوافز المالية : الأجر أو الراتب المدفوع للفرد.

المزايا الإضافية : الإجازة المدفوعة ووجبات الغذاء، ودفع أقساط التأمين على الحياة والتأمين الصحى، وتخفيضات فى أسعار منتجات الشركة للعاملين، والمكافآت التقديرية الأخرى بخلاف الأجور والرواتب المباشرة.

ـ المشاركة في الأرباح و برامج الحوافز التشجيعية :

تم إعداد عدد من الخطط بمرور السنين، تسعى إلى تشجيع العاملين على المشاركة والانجاز بأشراكهم في أرباح الأعمال. وفي بعض الحالات، تقوم معادلة الحافز التشجيعي على أساس مخرجات العمل، مثل نظام الأجر بالقطعة، حيث يدفع دولاران مقابل كل وحدة يتم إنجازها. وفي حالات أخرى، تم وضع معادلة للمشاركة في الأرباح ينتج عنها مجموع الأموال المستبقة لتوزع على العاملين كمكافأة. كما نجد برامج أخرى تتضمن معادلة لتقسيم جزء من الأموال المدخلة في فرع من الفروع أو من عملية معينة على العاملين^{١٢}.

تقدير زملاء العمل والمهنة : إشباع الحاجة للاحترام من قبل الزملاء في مجال المهنة أو العمل يسبب إنجازات الفرد .
المستقبل الوظيفي والترقيات : المسار الوظيفي الذي يؤدي إلى سلسلة من الترقيات و يشمل الوظائف الجديدة في الشركة^{١٣}. وقد تم الكشف عن الكثير حول تأثير الدافعية المرتبطة بالمستقبل الوظيفي على العاملين حيث أوضح أحد المختصين في هذا المجال أن الدافعية المرتبطة بالمستقبل الوظيفي تتضمن تحديد ماهية الوظيفة، ومذكراتها (الإدراك الحقيقي للشخص والمنظمة ذات العلاقة بالأهداف المهنية)، والتكيف المهني (مقاومة العوامل التي تعوق التقدم في المهنة أو الوظيفة)^{١٤}. كما بدأ بعض الباحثين في استكشاف نسق تأثير دافعية المستقبل الوظيفي على درجة البحث عن وظائف بديلة ومهنية أخرى، إلى جانب التغييرات التي تحدث في المستقبل الوظيفي للفرد^{١٥}.

الإشراف : و يتعلق بالحوافز التي يقدمها المشرف في شكل إثناء أو علاقة صداقة، والأسلوب القيادي للمشرف .
علاقات الصداقة : وهي عضوية الجماعات غير الرسمية حيث توفر نشاطات الجماعة غير الرسمية حوافز تشمل فرصة الاختلاط والتفاعل مع الآخرين، وقيادة الآخرين على نحو غير رسمي، وتبادل المعلومات حول العمل مع الآخرين . والحماية من تغول الإدارة والأفراد الآخرين من خارج المجموعة .

التعويضات المؤجلة : وهي ما يدفع للأفراد في وقت معين في المستقبل (غالباً ما تكون بعد تقاعد الشخص عن العمل) . فمعاشرات التقاعد تضمن للعاملين الحصول على دخل يقل معدل الضريبة عليه عما كان أثناء سنوات الخدمة . كما تتوافر للأفراد فرصة شراء أسهم في الشركة بسعر محدد على مدى فترة من الزمن . فإذا ارتفعت قيمة السهم خلال هذه الفترة، فيمكن للشخص ممارسة حقه وشراء أسهم بالسعر الثابت وتوفير الزائد عن سعر الشراء .

الحوافز غير التقليدية : بما أن حاجات العاملين قد تغيرت، فقد بدأ أصحاب الأعمال في التحول لحوافز خارجية لم تكن مألوفة حتى وقت قريب . فقد بدأت بعض الشركات، مثلاً، في اتباع حافز نظام الدوام المرن^{١٦}.

فالدوام المرن (Flexi-Time) هو نظام للعمل يسمح للعامل باختيار ساعات عمله المقررة بنفسه في حدود أوقات معينة . وعلى ذلك قد تسمح الشركة للعاملين فيها بالحضور للعمل ما بين الساعة صباحاً والعاشر صباحاً ومغادرة مكان العمل ما بين الثالثة والسادسة مساءً، أو يسمح لهم بالعمل لأكثر أو أقل من أربعين ساعة في الأسبوع . وحافز غير تقليدي آخر بدأ ينتشر بشكل متزايد يتمثل في مساعدة الأفراد في تحديد مسارهم المهني . وتركز هذه الخطة على مساعدة الأفراد على تنمية تلك المهارات والمعارف التي تؤدي إلى التوجيه والتطوير الفعال لمجال العمل أو المهنة^{١٧}. أخيراً، هناك العديد من المؤسسات التي تستحدث حوافز تتوافق مع حاجات العاملين من الأبناء والأمهات بتوفير خدمات متكاملة في موقع العمل للأطفال دون سن المدرسة^{١٨}.

وكما رأينا في الفصلين الرابع والخامس، فقد أشار علماء سلوكيون عديدون إلى أن الحوافز الداخلية أهم بكثير من الحوافز الخارجية من حيث التأثير على السلوك والأداء^{٢٠}. وقد نشأ عن هذا الاعتقاد، منذ عام ١٩٨٠م، جدل كبير في مجال بحوث السلوك التنظيمي، فيما يتجه الفكر المعاصر إلى أن الحوافز الداخلية والخارجية تتفاعل مع بعضها بصورة معقدة في تأثيرها على الأداء^{٢١}. وتشير بعض الشواهد المحددة المنبثقة عن التجارب المختبرية إلى صحة هذه الفكرة . فقد توصلت إحدى الدراسات –على سبيل المثال– إلى أن عوامل التحفيز الخارجية (الحوافز المالية المرتبطة بالأداء) تضعف أثر عوامل التحفيز الداخلية (حرية التصرف في الوقت المتاح للعمل)، حيثما تكون مهام الوظيفة مشوقة وغير نمطية . ويمكن للمدير أن يستنتج من ذلك أن الحوافز الخارجية والداخلية ستعارض، بسبب ذلك، بالنسبة للوظائف التي توفر عوامل التحفيز بطبيعتها . وحينما يختلف الأمر عن ذلك، فسوف لا تتعارض الحوافز الخارجية مع الحوافز الداخلية^{٢٢}.

توصلت تجربة أخرى إلى أن هناك عاملاً آخر يؤثر على دافعية الفرد يتمثل في شخصية الموظف نفسه^{٢٢}. فللرقابة الذاتية على الأداء (درجة تأثير سلوك الفرد على نتائج العمل)، ودرجة كفاءة الفرد في أداء مهام الوظيفة أثرهما على مستوى الدافعية الذاتية أكثر مما للحوافز الخارجية^{٢٣}.

على الرغم من أن الجدل المتعلق بالتأثير النسبي للحوافز الخارجية والذاتية لم يحسم بعد، إلا أن الكثير من الخبراء يعتقدون أن من المفيد، بالنسبة للمديرين، التمييز بين نوعي التحفيز^{٢٤}. فقد تؤدي الجوانب الداخلية للوظيفة، على وجه التحديد، إلى الاعتراف والتقدير والقبول للفرد، فيما تعجز وسائل التأثير غير المباشرة، مثل الاطراء والحافز النقدي، في توفير تلك الحوافز. وبعبارة أخرى، كلما كانت درجة ارتباط الحافز بالوظيفة نفسها كبيرة زاد احتمال قبولها كهدف من قبل الموظفين، وزادت بالتالي درجة تأثير الحافز على الأداء. وفي هذه الحالة فقط يكون التمييز بين الحافز الداخلي والخارجي ذا معنى وفائدة.

وسبب آخر للتمييز بين الحوافز الخارجية والداخلية يتمثل في أن يكون للإدارة قدر أكبر من التحكم المباشر على الحوافز الخارجية، إذ يستطيع المديرين وضع سياسة واقعية وملموسة من خلال تطبيق نظام التعويضات حيثما كان الأمر يتعلق بالأجور والمزايا الإضافية المباشرة وأي تعويضات أخرى مباشرة. فمن خلال تقويم الوظائف - مثلاً - يحدد المديرين فئات رواتب نسبية لكل وظيفة في المنظمة. زيادة على ذلك، فإن وضع معادلات لمنح المزايا الإضافية يمثل رقابة إدارية مباشرة. أخيراً، تحدد طرق تصنيف الوظائف سياسات اختيار وترقية الأفراد للوظائف المختلفة من خلال الوصف الوظيفي وتحديد متطلبات الوظائف.

أما بالنسبة للحوافز الذاتية أو الداخلية، فإن تحكم الإدارة فيها محدود جداً. فليس هناك طريقة مباشرة لمضاعفة أو تخفيف أو إفشاء الشعور بالمسؤولية الشخصية تجاه الوظيفة أو الشعور بأن العمل واضح وذو مغزى، والتغذية المرتدة للعاملين، وذلك على عكس الأجور. وكما عرضنا لذلك في الفصل السادس، فإن الأداة الوحيدة المتاحة للإدارة للتحكم في الحوافز الداخلية هي تصميم الوظائف. وبعبارة أخرى، عند تنظيم العمل في منظمة من المنظمات وتصميم الوظائف فيها، يمكن محاولة تجميع المهام في وظائف توفر قدرًا كبيرًا من الحوافز الداخلية. فشواهد البحث حول محاولات إعادة تصميم الوظائف (بما في ذلك توسيع الوظائف والاثراء الوظيفي) بغرض مضاعفة الحوافز الداخلية قد جاءت متباينة^{٢٥}. فقد اتضح في حالات عديدة أن إعادة تصميم الوظائف لم تؤدي إلى زيادة مماثلة في مستوى الرضا لدى الموظف وأدائه. وتشير مثل هذه الشواهد المتباينة إلى أن توفير الحوافز الداخلية والتحكم فيها أصعب بكثير، بالنسبة للمديرين، من توفير الحوافز الخارجية.

أسس توزيع الحوافز:

من الظواهر البارزة في أغلب المنظمات عدم التكافؤ في توزيع الحوافز، وأكثر من ذلك. قبول هذه الحقيقة كواقع. وبالرغم من أن ما نورد هنا ينطبق على أغلب أنواع الحوافز، إلا أن الأجور والرواتب تعطي مثالاً واضحاً لهذه النقطة. ف نطاق التعويضات المالية في أغلب المؤسسات الكبرى كبير جداً، فقد يتقاضى رئيس محكمة الإدارة، على سبيل المثال، راتباً سنوياً يبلغ ثمانمائة ألف دولار (بخلاف المزايا الإضافية) في العام، فيما يتقاضى حارس المصنع أو موظف الصيانة مبلغ عشرة آلاف دولار في العام. وبالمثل، هناك اختلافات كبيرة في الرواتب التي يتقاضاها الأفراد من ذوي المؤهلات التعليمية والخبرات العملية المتقاربة. فبينما يبلغ متوسط راتب الأستاذ الجامعي في كلية الهندسة - مثلاً - خمسة وثلاثين ألف دولار في العام، يبلغ متوسط راتب نظيره في كلية الآداب في نفس الجامعة ثلاثين ألف دولار. إذا قدر للإدارة أن تبدأ في توزيع الحوافز المالية في المنظمة من جديد، فإن أول وأعقد المشكلات التي تواجهها هي تحديد سياسة للتوزيع. وتوفر القواعد التالية أساساً لتوزيع الحوافز النقدية من وقت لآخر:

المساواة: أن يتقاضى كل الأفراد أنصبة متساوية من الحوافز. ويمثل الاتفاق بين الشركاء في العمل حول تقسيم أرباح الشركة بالتساوي بين المشاركين صورة لهذه السياسة. ومن الأمثلة الأخرى لذلك، وضع سياسة تحدد بأن لكل سهم في الشركة حصصاً متساوية من الأرباح.

المقوة: أن يتم توزيع الحوافز وفق قدرة كل شخص أو جماعة على انتزاع جزء من مجموع الحوافز المتوافرة من الآخرين. وتمثل هذه القاعدة جزئياً عامل دافعية للنشاطات التنافسية. فمحاولة النقابات تقييد الدخول في مهنة من المهن، والمطالبة بأنظمة للعمل تسمح لأعضاء النقابة فقط بأداء أعمال معينة هامة، والتهديد بالتوقف عن أداء أعمال حيوية بالنسبة للمؤسسة، تمثل صورا لاستخدام القوة لزيادة حصة أعضاء النقابة من المزايا المتوافرة.

الحاجة : أن يتم توزيع الحوافز على الأشخاص وفق حاجاتهم، وكلما زادت حاجة الفرد للحوافز، زادت حصته. ففى فترة الكساد الكبير، اتجه كثير من أصحاب الأعمال إلى إعطاء الأولوية لأرباب الأسر الرجال على الرجال غير المتزوجين والنساء فيما يتعلق بالاستخدام والفصل من الخدمة. والحكمة من وراء هذه السياسة هي أن الأباء في حاجة للوظيفة، لاعالة أسرهم، أكثر من غيرهم.

عدالة التوزيع : أن يتقاضى الأعضاء في منظمة ما، نصيبا من الحوافز يعادل جهودهم المبذولة في العمل. وتتحقق العدالة في التوزيع، وفقا لمنظري العدالة، عندما تتساوى معدلات الحوافز مع الجهود (المدخلات) بالنسبة لكل أفراد المنظمة. فيدفع لكل الناس على أساس الجدارة -مثلا- أى على أساس فعالية أدائهم فرادى أو جماعات.

غالباً ما تواجه الإدارة، في التطبيق العملي، بضرورة الوفاء بمطالب تقوم على أساس عدد من هذه القواعد في وقت واحد مما يؤدي إلى التعارض في سياسة الحوافز. ومن الأمثلة البارزة لهذه المشكلة، تنفيذ خطة للأجور والرواتب.

فتنفيذ برنامج للتعويضات يتضمن ثلاث خطوات رئيسية هي : تحديد الأهمية النسبية لكل وظيفة في المنظمة، وتحديد القيمة النقدية (الراتب) لكل وظيفة في هيكل المنظمة لتكون تنافسية إلى حد معقول مع معدلات الأجور السائدة في سوق العمالة، ووضع سياسات للأجور الفردية (أى وضع معايير للتمييز في الأجور بين الأفراد في نفس الوظيفة).

في الخطوة الأولى، تقويم الوظائف، يتم تجميع الوظائف في مجموعات متجانسة بغرض المقارنة^{٢٧}، ويمكن أن يتم التجميع على أساس الموقع، أو المهنة، أو المهام، أو أى أساس آخر مثل العرف أو التقليد. ويتم اختيار وظيفة دالة في كل مجموعة لخدمة أغراض عديدة : أولاً، تستخدم فئة الأجر التى تحدد للوظيفة الدالة كأساس لفئة المقررة للمرووسين في تلك المجموعة.

ثانياً، تستخدم الوظائف الدالة لتحديد الفئات النسبية للأجور لكل المجموعات في المنظمة.

وأخيراً، تستخدم الوظائف الدالة وحدها لمقارنة الأجور خارج المنظمة لتحديد القيمة النقدية (الرواتب) التى تدفع للوظائف المختلفة. تحدد الطريقة النموذجية لتقويم الوظائف فئات كل وظيفة في المجموعة على أساس عناصر تعوضية عديدة. ويوضح شكل (١٥-٥) نتائج تحليل الوظائف في قسمين في إدارة إحدى المدن. وتشمل العناصر التى تم تقديرها : المسؤولية، والجهد، والمستوى التعليمي، والخبرة العملية المطلوبة. وتستخدم النقاط النهائية المتجمعة من العناصر لكل وظيفة في تحديد القيمة المالية أو الاستحقاق النسبي لكل وظيفة. فإذا كانت النقاط التى خصصت لكبير ضباط الشرطة مثلاً، ٣٠ نقطة مقارنة بـ ٢٠ نقطة خصصت لوظيفة المفوض، فذلك يعنى أن ما يدفع لكبير ضباط الشرطة يعادل ٧٥٪ مما يدفع للمفوض، فالهدف من تقويم الوظائف، إذن، هو وضع فئات أجور نسبية لكل وظيفة في المنظمة بحيث تبدو عادلة للجميع. ولتحقيق هذا الهدف، لابد أن يجد نظام تقويم الوظائف نفسه القبول من جانب العاملين في المنظمة، كنظام عادل ومنصف للجميع. فالقاعدة الأساسية لتقويم الوظائف هي : توزيع الحوافز وقوة الجهود التى يتطلبها العمل، أى العدالة في التوزيع.

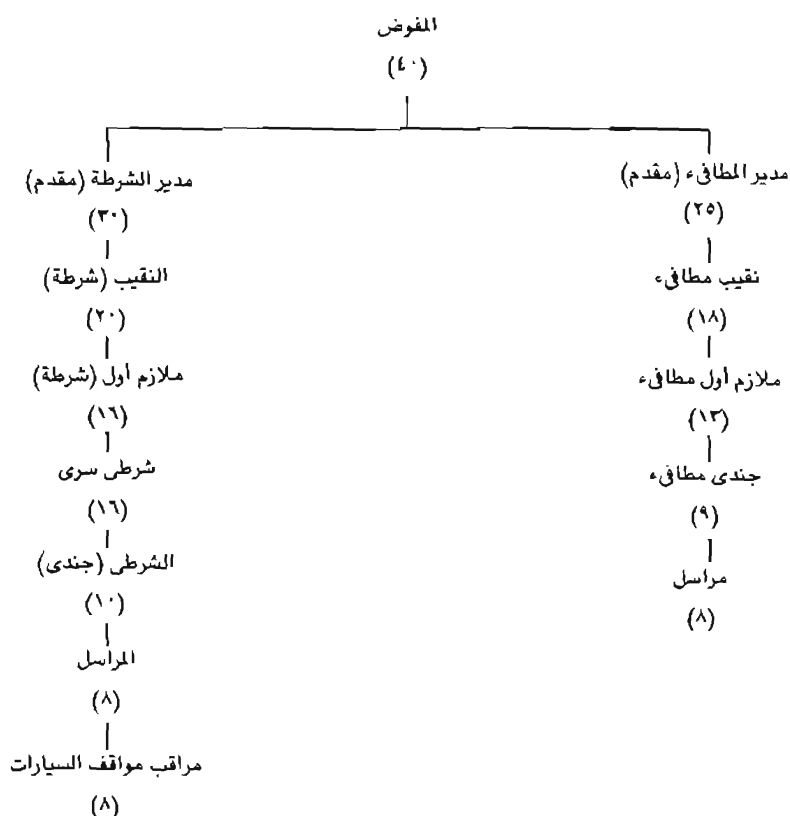
و ينشأ الصراع حول العدالة في التوزيع غالباً عندما يحاول المديرون تحديد القيمة النقدية لكل وظيفة في المنظمة وفق حقائق الموقف في سوق العمالة الخارجية. وتشير نتائج مسوحات الأجور، على سبيل المثال، إلى ضرورة إعطاء بعض الوظائف رواتب أعلى بكثير مما يشير به نظام تقويم الوظائف لجذب الموظفين المؤهلين، فيما تدفع الشركات، في حالات أخرى، رواتب أقل بكثير من الرواتب التى حددها نظام تقويم الوظائف، ومع ذلك تستطيع جذب المؤهلين للعمل لديها.

وفي هذه الحالة تتعارض قاعدة القوة الاقتصادية (العرض والطلب) مع المعايير الخاصة بالعدالة تعارضاً واضحاً.

إلى جانب التعارض بين مبدأ العدالة وظروف السوق، نشأت في الآونة الأخيرة تناقضات بين معيار الحاجة (القائم على متطلبات تكاليف المعيشة)، ومعيار العدالة (القائم على متطلبات الجدارة). وقد برزت هذه التناقضات في الخطوة الثالثة لتطبيق نظام التعويضات وذلك من جراء التفاوت فيما يدفع للأفراد العاملين في نفس الوظيفة. لناخذ مثلاً اثنين من المحاسبين يؤديان نفس العمل في إحدى المؤسسات. من الممكن استخدام أى عدد من المعايير لتبرير الاختلافات بين الاثنين من حيث الراتب. فقد يكون السبب وراء ارتفاع راتب أحدهما هو أنه عمل لفترة أطول في هذه الوظيفة (معيار أقدمية) وقد يتقاضى أحدهما علاوة مضافة إلى راتبه أعلى من العلاوة التى يتقاضاها الآخر، وذلك لحصوله على تقدير كفاية أعلى من الآخر (معيار الجدارة). وأخيراً، قد يطالب كلاهما بزيادة في الراتب بحجة أن الإدارة مسئولة عن حماية دخلهما الحقيقي من خطر التضخم (معيار تكاليف غلاء المعيشة). فالدخل الحقيقي هو دخل الموظف «مخفضاً» بمعامل الأسعار ليعكس الزيادة في الأسعار. فإذا زادت الأسعار بنسبة ١٠٪ وتم زيادة الراتب بنسبة ١٠٪ فلا زيادة فعلية في الدخل.

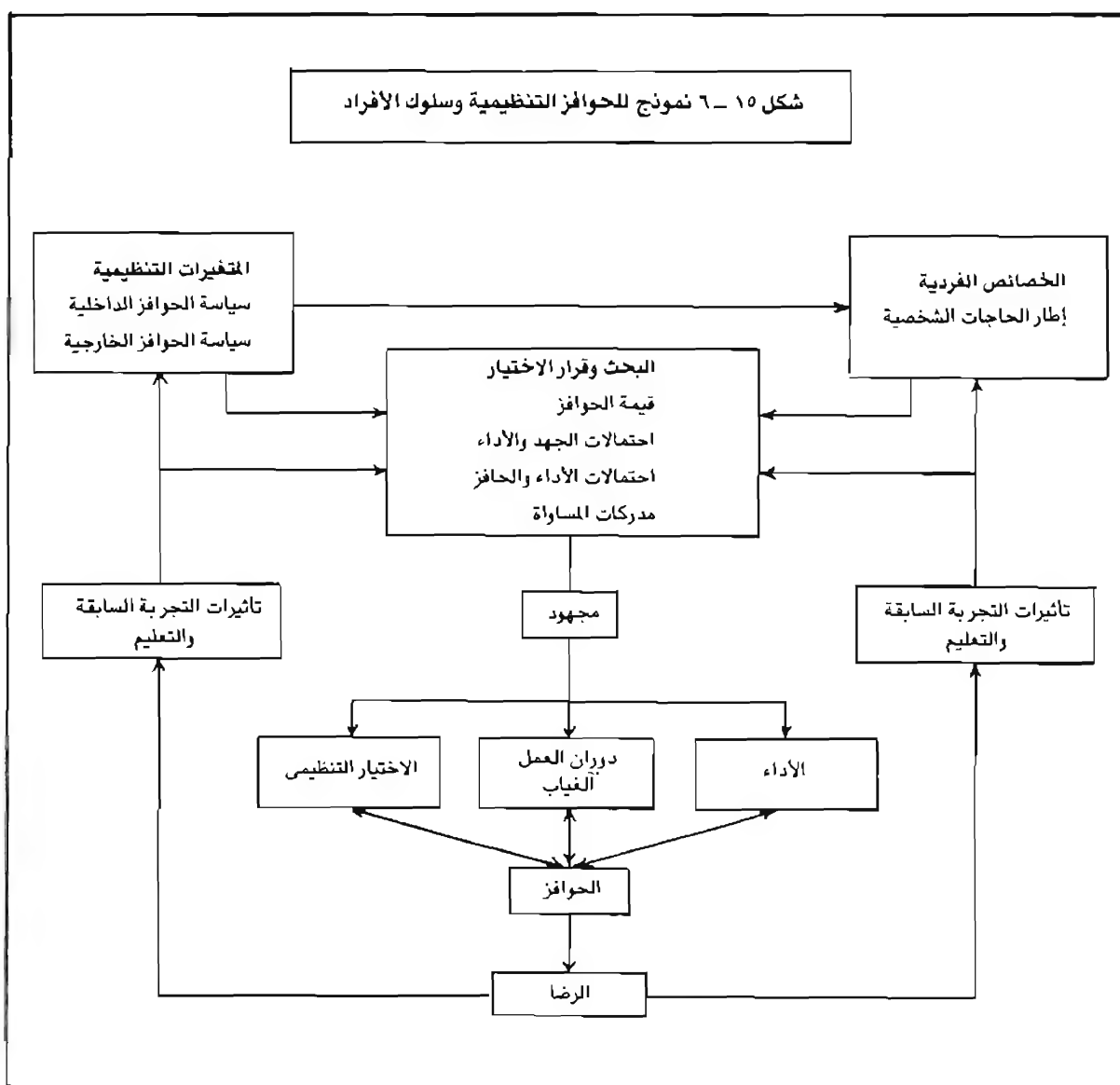
عندما تكون ميزانية الأجور لأحدى الشركات معقولة وثابتة، فإنها تواجه بمعضلة الموازنة بين تلك المعايير الثلاثة. فكلما زادت المبالغ المخصصة لمقابلة تعديلات علاوة تكاليف غلاء المعيشة قلت المبالغ المخصصة لعلاوات الجدارة أو الأقدمية. لم تكن العلاوات الثابتة لمقابلة تعديلات تكاليف غلاء المعيشة مستخدمة لدى المنظمات، بخلاف تلك التي تتعامل مع نقابات عمال الصناعة حتى الستينيات من هذا القرن. ومنذ ذلك الحين بدأت أعداد المنظمات التي تطبق نظام علاوة غلاء المعيشة على جميع العاملين فيها تتزايد. وتقضى معادلة تكاليف المعيشة بأن يتم تعديل مرتبات كل العاملين بنسب مئوية محددة لمواجهة ارتفاع نسبة التضخم (يعرف ذلك بمؤشر قياس تكاليف المعيشة الذي أعلنته وزارة العمل الأمريكية).

شكل ١٥ - ٥ تقويم الوظائف للإدارة العامة للسلامة بمنطقة انقلوود الشمالية



يشير البحث الذى تم حول استخدام معادلات تكاليف المعيشة مؤخراً إلى أن أثرها كان مدمراً لقدرات أغلب المنظمات في استخدام الحوافز في إثارة السلوك والأداء. وذلك لما يلي : أولاً : تحد علاوة غلاء المعيشة من قدرة المنظمة على التحفيز الفعال على أساس الجدارة. ولهذا السبب ظهر اتجاه لاعتبار معادلات الجدارة غير ذات معنى بالنسبة للعاملين. وقد ساهمت هذه النتيجة في تردى إنتاجية العامل الأمريكى نسبياً على المدى البعيد. ثانياً : أدى تعديل كل المرتبات وفق معايير تكاليف المعيشة إلى ظاهرة تسمى بـ «ضغط الرواتب» (Salary Compression). فعندما تضاف لكل الرواتب علاوة مماثلة، فإن الرواتب التي تقع في منتصف سلم الرواتب تصبح مضغوطة، أى تتجه رواتب المستوى الأدنى إلى الزحف إلى أعلى و يؤدي ذلك إلى اكتظاظ الرواتب في أعلى السلم. وقد ورد، مثلاً، أن الضرائب والتضخم قد أصابا رواتب المستوى الأوسط بالتآكل في كثير من المنظمات التي كانت تستخدم علاوة غلاء المعيشة البسيطة في تعديل الرواتب.

تفيد مجلة وول ستريت (WSJ) بأن أعدادا متزايدة من المنظمات قد بدأت تتخلى عن معايير علاوة غلاء المعيشة، وتعود إلى معيار علاوة الجدارة كأساس لأجراء تعديلات على رواتب الأفراد. كما جرت محاولة لاستخدام مثل هذه المعايير تربط الأجر بصورة أكثر فاعلية بالأداء. ويعتقد كثير من المحللين أن العودة إلى معايير الجدارة تجسد أعظم الآمال لرفع إنتاجية العمال الأمريكيين في كل المستويات^{٢٨}. وقد تأكد أن أى شركة تتخذ سياسة تعديل علاوة غلاء المعيشة تركز في سياستها لتقويم الوظائف على أسس خاطئة: إذ أن أغلب معادلات تكاليف المعيشة، تستخدم مؤشر أسعار السلع الاستهلاكية وهو مؤشر لأسعار التجزئة للسلع والخدمات، في حين يتعين على الشركة الاعتماد على سوق العمالة الذى تحصل منه على موظفيها في تقويم وظائفها أكثر من اعتمادها على أسواق البيع بالتجزئة. فإذا حددت أى شركة قيم وظائفها بصورة تنافسية استنادا على سوق العمالة المناسبة فلا التزام عليها بكفالة زيادات إضافية على أساس حجم تكاليف المعيشة.



نموذج للحوافز التنظيمية والحاجات الفردية :

لا يمكن التنبؤ بسلوك وأداء الفرد مالم يتم بحث مسألة مواءمة حاجات الفرد مع الحوافز التنظيمية – وعليه لابد أن يكون أحد الأهداف الرئيسية لسياسة الحوافز زيادة درجة التطابق أو التلاؤم إلى أقصى حد . يتضمن شكل (١٥-٦) ، المأخوذ عن النموذج المتكامل للدافعية الذى تم عرضه في الفصل الخامس (شكل ١٥-٣) ، نموذجاً للتفاعل بين الحاجات والحوافز عندما يؤثر في الأداء ودوران العمل والغياب واختيار منظمة ما للعمل .

من الأمثلة التطبيقية البارزة لمحاولات المنظمة ملاءمة سياسة الحوافز مع حاجات الفرد (كما يعرض شكل ١٥-٦) ظهور برنامج التعويض عن طريق «الاختيار الذاتى» (خطة الكافيتريا) . فخطة التعويضات المتبعة في المنظمات في الوقت الحاضر، تتضمن عرض راتب أساسى زائدا المزايا الإضافية لكل الموظفين . فقد تعرض إحدى الشركات ، مثلاً ، على أحد الموظفين راتباً أساسياً يبلغ ١٥ ألف دولار في العام زائداً مبلغ خمسة آلاف دولار كمزايا إضافية في العام فتصبح جملة التعويضات عشرين ألف دولار في العام . أما في نظام الكافيتريا فللموظف الحرية في توزيع إجمال التعويض ، عشرين ألف دولار بين الراتب الأساسى والمزايا الإضافية (بما فيها الإجازات ومعاش التقاعد والتأمين وحقوق امتلاك أسهم في الشركة وأى صورة أخرى من صور التعويضات المؤجلة) بالصورة التى يراها . وبناء على ذلك ، قد يفضل الموظفون الشباب الذين كبر حجم عائلاتهم – مثلاً – أن يكون الجزء الأكبر من التعويض في الراتب لمقابلة التزاماتهم المالية الانية ، فيما يفضل الموظفون كبار السن ، الذين قلت التزاماتهم المالية الحالية ، أن يدخل الجزء الأكبر من تعويضاتهم في خطة التعويض المؤجل^{٢١} .

بالرغم من عدم وضوح وقلة الشواهد التجريبية الثابتة حول فعالية نظام الاختيار الذاتى ، إلا أن المؤيدين لهذا الأسلوب ، يشيرون إلى المزايا المحتملة التالية بالنسبة للإدارة والموظفين :

- إتاحة الفرصة للموظفين لممارسة مواءمة احتياجاتهم المادية مع الحوافز التى توفرها الشركة بأنفسهم .
- سيكون الموظفون أكثر رضا بالتعويضات التى يتقاضونها .
- ستزيد إنتاجية العاملين .
- يظل احتمال تركهم للعمل بالمنظمة أقل^{٢٢} .

وطبقاً للنموذج المعروض شكل (١٥-٦) ، فإن سياسة الحوافز في المنظمة تتفاعل مع الخصائص الفردية ، مثل الحاجات والشخصية ، لتؤثر في مستوى دافعية الفرد لاتخاذ قرار بشأن أدائه بمستوى معين ، والقرار الخاص بترك المنظمة (دوران العمل) أو التغيب عن العمل ، والقرار المتعلق بقبول العرض المقدم من المنظمة (الاختيار التنظيمى) .

يشير نموذجنا الخاص بالحوافز والسلوك الفردى الوارد بالملحق (١٥-٧) إلى أن هناك ، على الأقل ، ثلاث مجموعات عامة لأنماط السلوك الوظيفى ، أو القرارات التى تتأثر بالحوافز وهى : القرار المتعلق بالانضمام للمؤسسة (جذب الموظفين) ، والقرار الخاص بالاستمرار في العمل مع المنظمة أو تركها (الاحتفاظ بالموظف) ، والقرار الخاص بالأداء (أداء الموظف) . وبالرغم من أن النظام العام للدافعية لا يختلف في تلك المجالات الثلاثة ، إلا أن من الضروري أن تؤخذ المسائل والعوامل المتميزة لكل نوع من أنواع هذه القرارات في الاعتبار^{٢٣} . فتوماس ماهونى (Thomas Mahoney) مثلاً ، يورد بعض أعمال البحث التى تشير إلى أن معدلات الأجور التنافسية ، وتوفر فرص التقدم تمثل حوافز ملموسة تؤثر في اختيار الشخص لمنظمة بعينها^{٢٤} . فحالما يتم تعيين الشخص في الوظيفة ، فإن القرارات التى تتعلق بالخدمة مثل (هل اترك العمل أم استمر فيه) لا تتكرر من جديد . حيث يشير ماهونى إلى أن الخدمة المستمرة مع الشركة تأتى نتيجة للقرار الأول بالانضمام إليها ، وليس نتيجة لسلسلة من القرارات المتكررة بالبقاء فيها . وفق نموذجنا المعروض في شكل (١٥-٦) فإن الموظفين يقررون ترك المنظمة فقط عندما يصبحون غير راضين عن العمل الحالى للحد الذى يدفعهم إلى البحث عن فرص أخرى للعمل وحصولهم على فرص أخرى أكثر جاذبية .

أخيراً ، لا تعنى الحوافز التى توفر للمنظمة القدرة على جذب العاملين والاحتفاظ بهم أنها بالضرورة تكفل أداء الموظفين للعمل بمستوى عال ، إذ أن القرار الخاص بمستوى الأداء ، أكثر تعقيداً من القرار الخاص بالانضمام للمنظمة أو تركها ، وبالتالي يصعب على المديرين التأثير فيه باستخدام الحوافز . وبناء على ذلك لابد من النظر في قرار الأداء وقرار الانضمام للمنظمة أو تركها باعتبارهما شكلين منفصلين للتحفيز في إطار السلوك التنظيمى .

شكل ١٥ - ٧ تصنيفات وتقديرات خطط الأجور المختلفة

| نوع الخطـة | قياس الأداء | نوع المكافأة | | الارتباط المدرک بين الأجر | تخفيف الآثار السلبية | العلاقات المدركة بين المكافآت الأخرى والأداء |
|------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|------------------------|---------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------|
| | | زيادة في الراتب | مكافأة نقدية | | | |
| الراتب للأفراد للمجموعة للتنظيم بكامله | الانتاجية | — | — | قوى | لا تؤثر | لا تؤثر |
| | فعالية التكاليف | تقدير الجدارة | العمل بالقطعة | وسط | » | » |
| | تقدير المشرف | — | — | » | » | وسط |
| | الانتاجية | الانتاجية | — | » | لا تؤثر | وسط |
| | فعالية التكاليف | — | — | » | » | » |
| | تقدير المشرف | — | — | » | » | » |
| | الانتاجية | الانتاجية | — | وسط | » | وسط |
| للمكافأة المالية للأفراد للمجموعة للتنظيم | فعالية التكاليف | المساومة | — | وسط | وسط | » |
| | الارباح | — | — | لا تؤثر | » | وسط |
| | الانتاجية | !العمل بالقطعة | — | قوى جدا | ضعيف | لا تؤثر |
| | فعالية التكاليف | — | المبيعات | قوى | ضعيف | » |
| | تقدير المشرف | — | العمولة | قوى | ضعيف | تأثير وسط |
| | الانتاجية | — | الحافز الجماعي | قوى | لا تأثير | تأثير وسط |
| | فعالية التكاليف | — | — | قوى | » | » |
| للتنظيم | تقدير المشرف | — | — | قوى | » | » |
| | الانتاجية | — | صراف | قوى | لا تأثير | تأثير وسط |
| | فعالية التكاليف | — | — | قوى | » | » |
| | الارباح | — | المشاركة في الارباح | وسط | » | » |

السلوك في المنظمات : أجر اثنتى عشرة ساعة مقابل عشر دقائق عمل

يتقاضى توم جير (Toom Geer) أجر اثنتى عشرة ساعة مقابل عشر دقائق عمل فقط، وهذا لا يتضمن عدداً من المزايا الإضافية لوظيفته والتي تشمل تذاكر سفر مجانية وبدل إعاشة والحوافز المادية التي يتقاضاها بعد خروجه من الطائرة والبدء في عمل جديد.

«ما السر من وراء ذلك؟» تتساءل مجلة وول ستريت. لماذا لا يتهافت الناس على وظيفة جير؟

يعمل جير في وظيفة القفز وهي وظيفة متخصصة في مجال الطاقة النووية، ومهمة شاغل هذه الوظيفة الولوج إلى داخل أجزاء المفاعل النووي التي توقفت عن العمل لأصلاحها. هذه الوظيفة خطيرة ولا أحد يعرف الأثار الصحية المترتبة عليها في المدى البعيد. ويعرض جير والآخرين الذين يعملون في هذا المجال أنفسهم للخطر في كل لحظة ويطلق عليهم في الواقع مصطلح «الحباب سراج الليل».

يعمل هؤلاء في أجواء مشحونة بالأشعة حيث لا يستطيعون البقاء لدقائق معدودة حتى يصيهم الاعياء – طبقاً للتعبير الصناعي – أى يتعرضون إلى قدر كبير من الاشعاع. من ناحية أخرى، فإن جير وزملاءه في المهنة لاحظ لهم في العمل ولا مستقبل وظيفى إلا في هذا المجال، إذ أن مهاراتهم محدودة جداً وكانوا يعملون في مجالات تتأثر كثيراً بحالات الكساد التي تحدث في الحياة الاقتصادية. فوظيفة القفز توفر فرصة لشاغلها لكسب أموال كبيرة في وقت قصير نسبياً إلا أن العمل نفسه محفوف بالمخاطر.

يبدأ نشاط العامل في مجال القفز بارتداء بزة تتكون من طبقات قطنية وبلاستيك أصفر ولف المعصم ورسغ القدم بشريط والنظر من خلال نقائق بلاستيكية وانتعال أحذية واقية للسائقين عازلة للأشعاع ويتغلغلون إلى الأجزاء الداخلية المتعطلة في المفاعلات النووية. ويمرون داخل المفاعلات من خلال ممرات بعرض ١٨ بوصة يسحبون وراءهم خراطيم هواء على ارتفاع أربعة طوابق بمحاذاة المولد ويقومون بأصلاح أنابيب المياه المتآكلة داخل المفاعل حتى ينقذ الوقت المقرر لبقائهم داخل المفاعل وعندها عليهم مغادرته.

هذا العمل خطير ولا أحد يعرف مدى المخاطر التي يتعرض لها جير وزملاءه في المهنة. هناك جانب واحد معروف وواضح. من جهة ثانية، وهو أن جير وأمثاله يحتاجون للمال ولا مجال لهم لكسبه إلا من خلال أداء هذا النوع من أنواع العمل.

Mary Williams: "Ten Minutes Work For Twelve Hours Pay? What is the Catch?", Wall Street Journal, Oct. 12, 1983, p. 1.

ماخوذ من :

اتخاذ القرار بشأن الأداء :

من المرجح أن يكون للحوافز التأثير الأكبر على الأداء دون سواه. ووفق النموذج فإن الناس يسعون لتحقيق عدد من النتائج أو الحصول على حوافز عديدة من خلال أدائهم لأعمالهم (وهو ما عرفناه بقوة جذب الفعل عندما عرضنا لنظرية التوقع). زيادة على ذلك، فللناس توقعات تتعلق باحتمال أن يؤدي قدر معين من الجهد إلى مستوى معين من الأداء (توقعات)، وأن يفضى الأداء بمستوى معين إلى تحقيق نتائج أو حوافز مرغوب فيها (النتائج أو الاجرائيات). وتتأثر قوى جذب الفعل، ومدرجات التوقع، ورؤية الوسيلة المناسبة بالممارسات التنظيمية والخصائص الفردية.

تمثل سياسة الحوافز إحدى الخصائص التنظيمية التي تتضمن أنواع ومقادير الحوافز إلى جانب طرق توزيعها. فللتجربة السابقة مع سياسة الحوافز في إحدى الشركات تأثيرها المباشر على مدرجات التوقع والوسيلة. زيادة على ذلك، فإن خصائص شخصية الفرد، خاصة في حالة عدم اشباع حاجات معينة والتي تؤثر في الحاجة المحسوسة أو الأهمية المرتبطة بالحوافز المختلفة، والسمات الشخصية، مثل الاحساس بالرقابة الداخلية والخارجية، تؤثر أيضاً على مدرجات التوقع والمدرجات الاجرائية.

إذا سلمنا بأن الموظف واع ومدرك للقرارات التي يتخذها، وفق نظرية التوقع ونموذجنا المتكامل للدافعية، فإننا نتوقع أن يفكر العاملون ملياً في فوائد واحتمالات عدد من الوقائع التي تحدث قبل اتخاذ قرار بشأن مقدار الجهد المحدد لأداء الوظيفة. وبمجرد تحديد القدر المعين من الجهد، وبالتالي حدوث مستوى معين من الأداء، يبدأ الموظف في رصد النتائج. فإذا كان تطبيق نظام الحوافز يتم بصورة تتطابق فيها الحوافز مع التوقعات، فسوف يتحقق الرضا. أما في حالة عدم تحقق التوقعات بعد القيام بالعمل بالمستوى المطلوب، من جهة ثانية، فستكون النتيجة الشعور بعدم الرضا. وعليه فمن الممكن أن تعزز تجربة الموظف السابقة مع الحوافز التنظيمية، الاعتقاد أو التوقعات حول نتائج مستوى معين من الجهد والأداء أو تؤدي إلى تغيير في السلوك.

قرار الانضمام للمنظمة والبقاء فيها :

كما اشرنا سابقا، فإن اختيار منظمة ما مكانا للعمل واتخاذ قرار بشأن الاستمرار فيها يتأثران أيضا بتوقع الحوافز. ووفق النموذج الوارد في شكل (١٥-٦)، فإن الأفراد يبحثون عن العمل ولهم مجموعة من التوقعات المتعلقة بالنتائج التي يتطلعون إليها. وتنشأ هذه التوقعات في الأصل، من خلال التجارب التعليمية والعملية السابقة للأفراد. عندما تكون أمام الباحث عن العمل ثلاثة عروض للعمل مثلا، فإن النموذج يتنبأ بأنه سيختار المنظمة التي تكون فيها احتمالات توفر النتائج ذات القيمة بالنسبة له. و ينطبق ذلك أيضا على التنبؤ بما إذا كان الفرد سيختار الاستمرار في العمل مع نفس المنظمة أو البحث عن عمل في مكان آخر.

تطبيق نموذج الحوافز :

نموذج الحوافز نموذج مثال إذ أنه يتنبأ بالخيارات التي ينتخبها الأفراد إذا ما كانوا راشدين تماما، وتوفرت لهم المعلومات المتكاملة المتعلقة بقراراتهم. وتؤكد نظرية اتخاذ القرارات والبحث الذي عرضناه في الفصل الثاني عشر أنه لا بد لنا من تعديل هذا النموذج؛ لأن القرارات نادرا ما تتخذ في ظروف مثالية. وبناء عليه فهناك دائما احتمال لحدوث نسبة من الخطأ في التنبؤ ولا بد أن تأخذ تطبيقات هذا النموذج مثل هذه العيوب في اعتبارها. ومن الأمثلة المناسبة لذلك حالة الشخص الذي يبحث عن وظيفة، والتي عرضنا لها أنفا، حيث إن معرفته بعدد الوظائف المتوافرة، مثلا، محدودة، جدا في واقع الأمر^{٣٣}. زيادة على ذلك، لا تتوافر له معلومات دقيقة حول الأجور أو الحوافز غير المادية المرتبطة بالوظائف المحتملة. أخيرا، يكتشف الباحث عن الوظيفة أن الحصول على معلومات إضافية عن الفرص الوظيفية غير متاح أو متوافر دون عناء أو تكلفة. إذ أن مثل هذه المعلومات تكلف وقتا وجهدا ومالا (مثل الوقت المستغرق في البحث عنها والرسوم التي يتقاضاها مكتب التوظيف). و يندر أن يعمل متخذو القرار الحقيقيون على مضاعفة مجموعة النتائج المرجحة واحتمالاتها بصورة موضوعية بل يقنعون، بالآخرى، باختيار البديل الذي يبدو أفضل من حيث النتائج والتوقعات في حدود المعلومات المتوافرة والقيود الزمنية المرتبطة بالقرار الذي يتم اتخاذه^{٣٤}. ويؤكد هذا المفهوم ضرورة معرفة مدركات الشخص حول البدائل المطروحة عند التنبؤ بالخيارات الوظيفية.

أخيرا، يحدد النموذج بوضوح ثلاثة قرارات مستقلة عن بعضها تتعلق بالمنظمة و يمكن أن تتأثر بسياسة الحوافز. وعادة ما تتخذ هذه القرارات في أوقات مختلفة وفي ظروف متباينة. زيادة على ذلك، لهذه القرارات نتائج مختلفة. فقرار الانضمام للمنظمة، مثلا، يتخذ قبل أن يعرف المتقدم للوظيفة شيئا يذكر عن المنظمة. وبعد تعيينه مباشرة يبدأ الشخص في رصد العلاقة الوظيفية ويقارنها بالبدائل المحتملة بما في ذلك العمل في منظمة أخرى والتغيب عن العمل. أما من وجهة نظر المنظمة، فإن نسبة معينة من دوران العمل والتغيب عن العمل تنتج عن هذه القرارات. وأخيرا، يتضمن قرار الأداء الاختيار بين مستويات عديدة من الجهد الذي يبذل في أداء المهام المحددة للعمل. وتظهر نتائج ذلك القرار في التباين في تقويمات أداء العاملين.

الحوافز وطريقة الاختيار :

يشير النموذج المقترح في هذا الفصل إلى أن الأشخاص يتخذون قراراتهم على أساس الحوافز المتوقعة. وبالرغم من أن الشخص يتخذ قراره على أساس معلومات غير متكاملة إلا أنه يتصرف في اتجاه مضاعفة الحوافز المتوافرة التي يتصورها. فإذا كان هذا النموذج دقيقا فلا بد أن تتنبأ الحوافز بعدد من الخيارات المرتبطة بالعمل، والتي تشمل الأداء، ودوران العمل، والغياب، والاختيار التنظيمي.

الحوافز والأداء :

لقد ورد الكثير في هذا الكتاب حول تأثير الحوافز على الأداء. ووفق نموذج الأداء الوارد في الفصل الثاني، فإن الحوافز تدفع إلى الأداء من خلال إشباع الحاجات المرتبطة بالعمل. على أننا ننسى دائما، في الحياة العملية، أن الناس يختلفون من حيث الأهمية التي يعطونها للحوافز المختلفة، وأنه لا يوجد نظام للحوافز يحفز كل العاملين بدرجة متساوية.

إن الشواهد التجريبية المتعلقة بتأثير حوافز معينة على الأداء الوظيفي متباينة. ومن أنواع الحوافز التى حظيت بالدراسة أكثر من غيرها الحوافز المالية. على أن الدراسات التى تناولت تأثير الأجر كحافز للعمل لم تسفر عن نتائج حاسمة^{٢٥}. فقد اتضح، فى بعض الدراسات، أن الحوافز ترتبط ارتباطا إيجابيا بالأداء، ولم يتم التوصل إلى وجود أى ارتباط فى حالات أخرى، فيما تم اكتشاف علاقة سلبية بينهما فى حالات أخرى.

هناك عدة اعتبارات لها أهميتها فيما يتعلق برد الفعل تجاه هذه النتائج : أولا. يمثل حافز الأجر واحدا من مجموعة كبيرة من الحوافز ذات الأهمية بالنسبة للعاملين. وفى الحالات التى لا تعلق فيها قيمة كبيرة للحافز المادى أو تعارضه مع حافز آخر (مثل المساواة أو علاقات الصداقة فى الجماعة غير الرسمية)، فلا بد أن يكون للحافز أثر محدود على الأداء. ويشير البحث الشامل الذى أجرى حول هذه المسألة إلى أن هناك قواعد غير رسمية تقرر الحد الأعلى للنتاج بالرغم من وجود حافز الراتب^{٢٦}. ويوصم أعضاء المجموعة الذين لا يستفيدون بهذه القواعد بـ «متجاوزى المعدل» وغالبا ما يتعرضون للعقاب من بقية أعضاء الجماعة المتمثل فى نبذهم والضغط الاجتماعية التى يتعرضون لها.

هناك أسباب عديدة لظهور قواعد مقيدة للعمل : أولا، لا تثق المجموعة فى نوايا الإدارة. فالاعتقاد السائد فى المجموعة (وغالبا ما يكون صحيحا) أنه إذا اكتشفت الإدارة أن الأفراد يجنون مالا كثيرا من وراء نظام الحوافز المعمول به، فستقوم بمراجعتها بحيث ينتج العاملون أكثر مقابل نفس القدر من المال. فمعادلة الحوافز الناجحة تتوقف على القرار الخاص بالقدر المعقول من العمل مقابل كل حافز يدفع. إلا أن ما يقدره المحللون فى دراسة الوقت والحركة على أساس أنه معقول، غالبا ما يختلف مع تقدير الجماعة.

وهناك عنصر آخر يساعد على عدم ثقة جماعة العمل فى خطة الحوافز وهو الخوف من أن تستغنى الإدارة عن البعض — بعد أن يكونوا قد بذلوا جهودا كبيرة وأنتجوا كثيرا فى وقت قليل. فلا تحتاج الإدارة حتى تستجد الحاجة لهم مرة أخرى. وأخيرا فإن معايير العدالة تتم مخالفتها إذا استفاد بعض أعضاء الجماعة من نظام الحوافز بينما لا يزال الأعضاء الآخرون يتقاضون أجورهم بالساعة. وفى هذه الحالة فإن عاملا يتقاضى أجره بالساعة سيكسب دخلا أكبر إذا ضمته الإدارة ضمن خطة الحوافز.

وعامل آخر يتعلق بعدم ضمان تأثير خطة حوافز الأجر على الأداء، يتمثل فى أنه بالرغم من أن كثيرا من الشركات تعتقد أنها قد ربطت الراتب بالأداء، إلا أنها، فى الواقع، قد ربطت الحافز أكثر بعوامل أخرى مثل العمر والأقدمية والوضع الوظيفى والنوع والأصل العرقى^{٢٧}. ولذلك يصعب، فى أغلب الحالات، التأكد من أن الراتب يرتبط حقيقة بالأداء حتى عندما يكون ذلك هو ما ترمى إليه الإدارة.

ويتعلق ثالث الاعتبارات الخاصة بمدى تأثير الحوافز على الأداء بالسرية التى تحيط بالراتب والتى استمر كثير من المنظمات فى المحافظة عليها كجزء من سياساتها. ومن التبريرات الشائعة لمثل هذه السياسة، أن الكشف عن الرواتب يشكل تعديا على خصوصية الفرد، إذ أن معدل راتب ودخل الفرد يدخل فى المسائل الخصوصية بين الموظف وصاحب العمل. ومن الأسباب الأخرى التى لم تتردد كثيرا حول السرية هو أن هيكل الرواتب غير عادل وتخشى الإدارة أن يؤدى نشره إلى الشعور بعدم الرضا لدى العاملين.

أشار العلماء السلوكيون، من جهة ثانية، إلى أن سياسة السرية تعوق فعالية جهود الإدارة للربط بين الراتب والأداء. فإذا لم يحصل الموظفون على معلومات مرتدة حول الحافز النسبى الذى يتلقونه نظير جهدهم، فلن يكون للأجر أى تأثير محسوس على السلوك^{٢٨}. وقد أصبحت هذه المسألة أسوأ من ذى قبل بعد أن كشف البحث أنه حيثما كانت هناك سرية حول الأجر، ينشأ لدى الناس تصور خاطئ حول معدلات أجر الآخرين فى المنظمة. وقد توصلت إحدى الدراسات، على سبيل المثال، إلى أن بعض المديرين يتجهون إلى المغالاة فى تقدير رواتب المديرين الآخرين فى نفس المنشأة^{٢٩}. ويمكن أن يؤدى مثل هذا التصور الخاطئ إلى عدم الرضا بالأجر وإبطال أى تأثير دافعى لنظام الحوافز. فإذا ما أرادت أى شركة ربط الأجر بالأداء، نظريا على الأقل، فلا بد لها من أن توفر معلومات حول المعدلات النسبية للأجر. على أن نشر المعلومات عن الرواتب، فى الواقع العملى، لا يضمن التأثير الدافعى للأجر على الأداء إلا إذا تم ربط الأجر بالأداء فعليا، على أن يقبل العاملون مثل هذه السياسة.

دور المال :

لا بد لنا، عند دراسة أثر الحوافز النقدية على الأداء، من النظر في الأدوار العديدة التي يمكن أن تلعبها النقود في التأثير على سلوك العاملين^(١) :

أولاً، يمكن النظر للنقود كحافز أو هدف يخفف وطأة العوز. فالحاجة إلى النقود تعمل كحافز للسلوك المدفوع، والحصول عليها يخفف من شدة تلك الحاجة.

ثانياً، يمكن أن تكون النقود أحد العوامل الصحية، والتي يمكن أن تكون عاملاً محتملاً لعدم الرضا في حالة غيابها، ولكنها ليست عامل رضا في حالة توافرها بمقادير مناسبة.

ثالثاً، يمكن النظر إلى النقود كوسيلة للحصول على نتائج مرغوب فيها. فإذا ما كان للنقود قيمة كبيرة بالنسبة للفرد وأدرك أن الحصول عليها عن طريق العمل ممكن، فإنه سيبدل جهده ليحصل على هذه النتيجة.

رابعاً، من الممكن استخدام النقود كأساس للمقارنة بين شخصين، فإذا كان هناك ظلم على أحدهما أو تباين في هذه العلاقة، ففى ذلك دافع للعمل.

أخيراً، من الممكن أن تكون النقود عامل تدعيم مشروط إذا ما كان منحها للأفراد يتوقف على مستوى أدائهم.

إيجازاً للبحوث التي تناولت الأجر كوسيلة لدفع الأفراد للأداء، حدد لولر (Lawler) ثلاثة شروط لابد من توافرها ليكون الأجر وسيلة دفع فعالة وهي : (١) لابد أن يسود بين الموظفين الاعتقاد بأن الأداء الجيد يفضي إلى الأجر العالي (٢) الحد من تأثير المفاهيم السلبية للأداء الجيد (كان ينظر إلى الشخص بأنه متجاوز للمعدل المقرر) (٣) توفير المناخ الذي ينظر فيه للنتائج الإيجابية، بخلاف الأجر (مثل الاطراء والتقدير والتقدم في الوظائف)، على أنها مرتبطة بالأداء الجيد^(١). وحيثما يتم استيفاء هذه الشروط يكون الأثر التحفيزي للمكافأة المالية على الأداء مباشراً وفعالاً^(٢). و يعرض جدول (١٥-٧) خطة تصنيف لأنواع نظم الرواتب والأجور الرئيسية وتقديراً لفعالية كل نوع منها.

ومن الممكن استخلاص عدد من الدلالات من هذا الجدول بالنسبة للمديرين :

أولاً، من بين التشكيلات الستة والثلاثين الممكنة لأنواع نظم الرواتب ومقاييس الأداء والمكافآت، هناك سبعة منها فقط معروفة تماماً. ويمكن أن تفسر الفراغات في الجدول على أنها تعنى أن ذلك النظام المعين غير متبع في حالات كثيرة – (مثل زيادة الراتب على أساس فعالية الفرد من حيث التكلفة) أو قد تعنى احتمال تجربة طريقة أخرى مختلفة (مثل المكافآت المالية المبنية على أساس فعالية الجماعة من حيث التكلفة).

ثانياً : يبدو أن حافز الراتب الفردي أكثر فاعلية في دعم العلاقة بين الأداء الجيد والأجر العالي بالنسبة للعاملين أكثر من النظام الجماعي أو الكلي للمنظمة. و يبدو أن السبب وراء ذلك يكمن في أن الأفراد يدركون بوضوح العلاقة بين أدائهم ومكافأتهم إلا أنهم لا يستطيعون إدراك أثر المكافآت على الخطط الجماعية أو الشاملة على مستوى المنظمة بنفس الوضوح.

ثالثاً : الخطط الإفرادية للرواتب أقل فعالية في ربط الحوافز بالأداء من الخطط الإفرادية للمكافآت، إذ أن خطط المكافآت عادة ما تستخدم لتحفيز الأداء الحالي، فيما تستخدم خطط الرواتب لتحفيز الأداء السابق بوجه عام. ووفق تنبؤات نظرية التعزيز فإنه كلما قصرت الفترة الزمنية بين الأداء والمكافآت المالية، أصبحت العلاقة بين هذين الجانبين أقوى.

رابعاً : لا يوجد نظام أجور معين يمكن أن يخفف من حدة كل الآثار الجانبية السلبية للأداء المتفوق، إلا أن نظم المكافآت أو المنح المالية الإفرادية – من جهة ثانية – هي الأقل فعالية في تخفيف تلك التأثيرات. إذ من الممكن أن يتم عزل الشخص من قبل زملائه. وتحدث هذه التأثيرات كانتقادات لتجاوز المعدلات المقررة من قبل المجموعة في حالة تمسكها بضرورة الالتزام بهذه المعدلات.

أخيراً : يبدو أن الخطط الشاملة التي تعد على مستوى المجموعة والمنظمة ككل (خطط الرواتب والمكافآت المالية)، تساعد في تكوين الشعور بأن الحوافز الهامة، بخلاف الراتب، تأتي نتيجة للأداء الجيد. ووفق هذه الخطط فإنه من المفيد بالنسبة لكل عامل – بوجه عام – أن يعمل بجهد لأنه من المحتمل أن يؤدي الأداء الجيد إلى الحصول على التقدير والثناء والمكانة من جانب المشرف أكثر مما يحدث في ظل نظام الخطط الفردية، أي أنه إذا كان الموظف يعتقد بأنه يستفيد من الأداء الجيد لموظف آخر، فإنه يميل أكثر إلى مساعدة الموظف ليؤدي عمله بمستوى أفضل.

بدأ المديرون الأمريكيون مؤخراً، يتجهون نحو إمكانية تطبيق الحوافز المالية المباشرة على الوحدات المنتجة والنتائج. فبدلاً من الزيادة الثابتة في راتب العامل (تعديل الراتب على أساس علاوة الجدارة أو التعديل الوارد في جدول ١٥ - ٧ على سبيل المثال)، تقوم هذه الخطط بربط العائد المادي بانجاز الأهداف المحددة مباشرة. وهذه تماثل خطة شركة كيومنز للمحركات الوارد تفاصيلها في افتتاحية هذا الفصل تحت مسميات مختلفة مثل برامج المشاركة في الأرباح، وتطوير الكفاءة الانتاجية، وخطط سكانلون وركر^{١٢}. ومن الناحية النظرية يجب أن تزيد برامج تطوير الكفاءة الانتاجية أو المشاركة في الأرباح قدرة الإدارة على التأثير في الأداء التنظيمي من خلال الأجر. حيث تربط هذه البرامج العائد المادي بنتائج الأداء المحسوبة على نحو محدد بما في ذلك تخفيض التكلفة، وزيادة الأرباح، والدرجة النوعية للمنتج، وتوزيع المنتج على العملاء، وتحقيق الأهداف الأخرى ذات العلاقة. فكلما كان مستوى الأداء مرتفعاً فيما يتصل بتحقيق تلك الأهداف، زادت المكاسب المادية المباشرة التي تعود على العامل.

بالرغم من الاهتمام الكبير بالمشاركة في الأرباح والانتاجية، إلا أن أثر مثل هذه البرامج على مستوى الدافعية للعاملين وأدائهم ودوران العمل والتصرفات الأخرى لم يخضع للبحث بصورة منظمة، ويحتاج لمزيد من الاهتمام من قبل الباحثين في مجال السلوك التنظيمي^{١٣}.

بخلاف الجانب الأساسي المتعلق بربط المكافآت النقدية بالأداء، هناك مسائل أخرى ينبغي على المديرين الفصل فيها إذا ما أرادوا استخدام المال كحافز للارتقاء بمستوى الدافعية لدى العاملين^{١٤}.

أولاً: لا بد من توافر درجة معقولة من الثقة بين الرؤساء والمؤسسين إذ يحتمل أن يدفع عدم الثقة العاملين إلى الاعتقاد بأن المكافآت تتم بعشوائية أو على أساس التمييز بينهم.

ثانياً: تتطلب الوظائف الأكثر صعوبة والتي تتحدى قدرات العاملين، اهتماماً من حيث تخصيص الحوافز المالية بنسبة أكبر من الوظائف الروتينية، إذ أنه من الأسر التفوق في أداء الأعمال الأقل صعوبة. فإذا ما تم توزيع الحوافز النقدية بالتساوي بين العاملين في كل الوظائف، فإن ظلماً قد حاق بالوظائف الأكثر صعوبة وربما الأهم منها أيضاً.

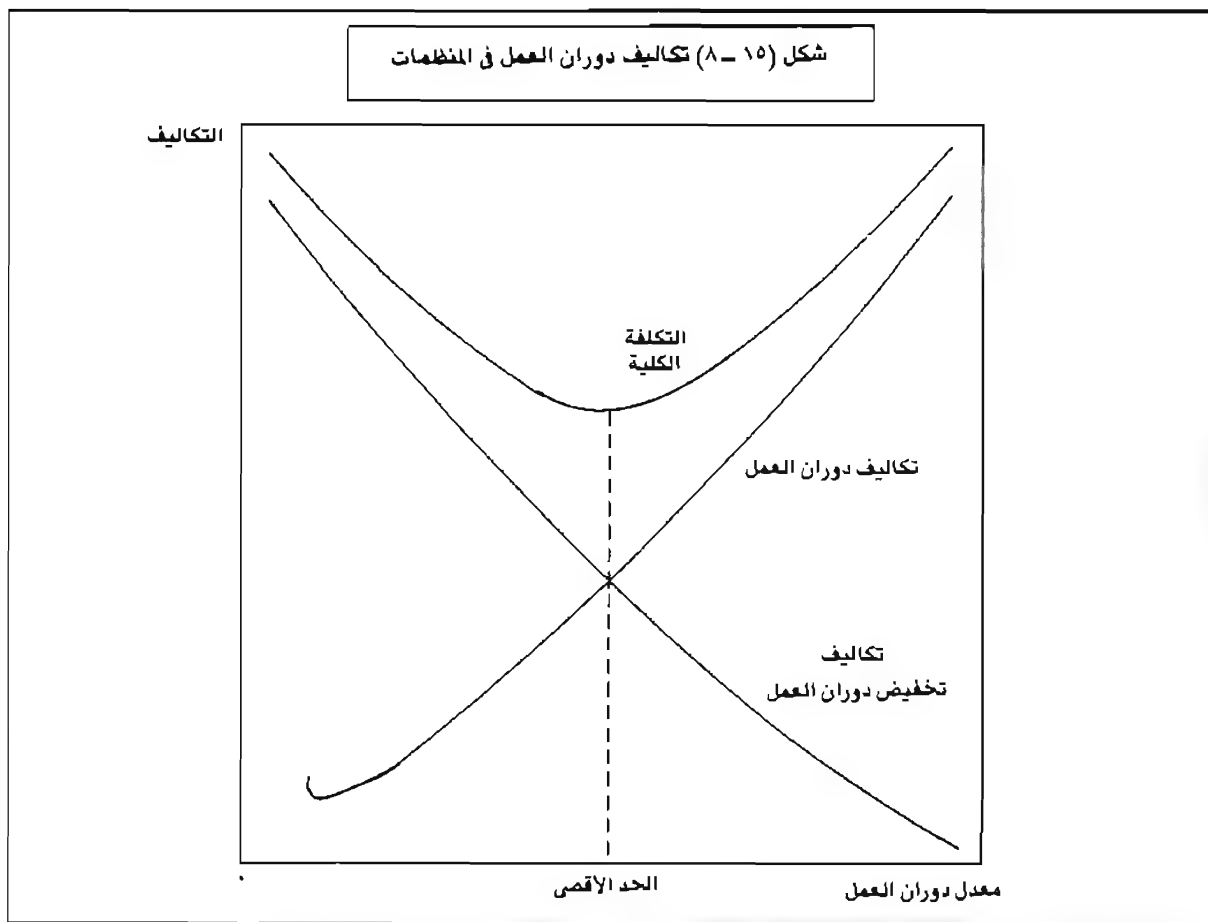
ثالثاً: لا بد أن يستند تقويم أداء الفرد على بيانات موضوعية بقدر الامكان. فإذا ما كانت هناك صعوبة في قياس أداء الفرد وأن البيانات المتوافرة غير موضوعية، فلا بد من التفكير الجاد في عدم استخدام الأجر كحافز. فليس من العسير ربط الحوافز المالية بأداء البائعين - مثلاً - حينما يبني أداؤهم على المبيعات والأرباح وحصة الشركة في السوق، على أن استخدام الحوافز المالية بالنسبة للباحثين الكيميائيين. من جهة ثانية، غير مضمون النتائج إذ أنه لا يصعب قياس أدائهم فحسب بل إن الفترة الزمنية التي تظهر فيها نتائج ملموسة لأعمالهم طويلة جداً.

أخيراً: قد يتوقف مقدار الحوافز المالية التي تمنح للموظفين ذوو الأداء المتميز على ما إذا كانت المنظمة تستطيع منح موظفين معينين زيادات أو مكافآت كبيرة. فإذا لم يتم ربط الحوافز المالية الكبيرة بالأداء الممتاز، فإن أثر الأجر كعامل دافعية سيضعف. زيادة على ذلك، فإن منح الحوافز المالية الكبيرة للعاملين، الذين لا ينظرون للأجر كعامل هام للدافعية - إهدار لتلك الحوافز.

الغياب ودوران العمل :

يشكل الغياب ودوران العمل ظاهرتين مكلفتين ومشكلتين كبيرتين بالنسبة لكثير من أصحاب الأعمال^{١٥}. إذ أنهما يربكان جداول العمل ويؤديان إلى الزيادة في العمالة وبالتالي تخفيض الانتاجية. فإلى جانب التكاليف المباشرة، هناك تكاليف غير مباشرة تتكبدها المنظمات حينما تصرف أموالاً في توظيف وتدريب من يحل محل التاركيين للوظائف أو المتغييبين عن العمل. وتتأثر تكلفة دوران العمل والغياب، بالنسبة للمنظمة، بعاملين، يتمثل الأول في التكلفة المتزايدة كلما زاد معدل دوران العمل والغياب، والثاني في تكلفة الإجراءات والتدابير المتخذة للتقليل من مثل هذا السلوك^{١٦}. ويصور شكل (١٥ - ٨)، المأخوذ من نموذج استحدثه بيسنغر وموبلي (Baysinger and Mobley)، أثر دوران العمل. وبالرغم من أن النموذج يتناول مشكلة دوران العمل فقط، إلا أنه ينطبق من حيث المبدأ على مشكلة الغياب أيضاً.

لنموذج الوارد في شكل (١٥ - ٨) مكونان أساسيان : فالمنحنى الموسوم بتكاليف دوران العمل يشير إلى التكاليف المتزايدة كلما زاد معدل دوران العمل، فيما يشير المنحنى الموسوم بتكاليف التخفيض إلى تكلفة تخفيض معدلات دوران العمل. وهنا يجب ملاحظة أن الإبقاء على معدلات دوران العمل منخفضة في أدنى الحدود تكلف أكثر من المحافظة عليها بمعدلات عالية نوعاً ما. ويوضح المنحنى الثالث التكاليف الكلية لدوران العمل بالنسبة لصاحب العمل وهو ناتج عن جمع تكاليف دوران العمل إلى تكاليف تخفيض معدلات دوران العمل. كما يجب ملاحظة أن التكاليف الإجمالية لدوران العمل ليست عاملاً خطياً بل هناك حد أقصى لدوران العمل وهو المشار إليه بالخط المتقطع في النموذج.



Barry D. Baysinger and William H. Mabley: "Employee Turnover: Individual and Organizational Analysis", In *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 1, 1983, p. 288.

ماخوذ من :

ولهذا النموذج دلالات عملية عديدة بالنسبة للمديرين :
 أولاً : لا يمثل انعدام دوران العمل أو التغيب هدفاً لتقليل التكلفة، إذ أن هناك حداً أمثل تكون فيه التكلفة لدوران العمل والتغيب في حدودها الدنيا.
 ثانياً : لا معنى لاستهلاك مزيد من الموارد في محاولة تخفيض معدلات دوران العمل والتغيب دون هذا الحد، ويشير بيسنقر وموبلي في الواقع - إلى أنه من الممكن للمنظمات أن تحقق وفراً في التكاليف الكلية لدوران العمل بزيادة احتمال ترك الموظفين للمنظمة من خلال تخفيض الرواتب، على سبيل المثال، دون الحد الأمثل.

وأخيراً، يمكن للمنظمات تخفيض التكاليف الكلية لدوران العمل، دون هذا الحد، بصرف جزء من مواردها في تخفيض معدل هذين الاتجاهين.

وللتحكم في دوران العمل والتغيب بفعالية، يتعين على المنظمة أن تلم بتلك العوامل التي تدفع الموظفين للتغيب من العمل أو ترك المنظمة. وبالرغم من أن ظاهرة دوران العمل قد تم دراستها بصورة شاملة أكثر من الغياب فيما يتعلق بهذا الأمر، إلا أن الأسس التي يتم عرضها هنا تنطبق على القرارات الخاصة بكليهما. وقد أشار البحث إلى خمسة عوامل تؤثر على القرار الخاص بالاستمرار في العمل مع المنظمة أو تركها (وعلى نفس المنوال القرار بالتغيب عن العمل من عدمه)، وجاذبية الوظيفة الحالية، وجاذبيتها المستقبلية والفرص الوظيفية البديلة خارج المنظمة والاستثمارات أو الارتباطات (Investments) والعوامل الأخرى التي ترتبط بالوظيفة^{٤٨}.

تفيد أغلب الدراسات التجريبية أن هناك عاملاً هاماً يؤثر في القرار المتعلق بالاستمرار في العمل مع المنظمة، أو تركها، يتمثل في رضا الموظف بعمله الحالي. وتشمل عوامل الرضا التي أوردتها هذه الدراسات، الاحساس بعدالة الحوافز التي يتلقاها العاملون والاحساس بأن هذه الحوافز تقابل أو تزيد عن الجهد المبذول. وتنطبق هذه الأسس، نظرياً، على التغيب عن العمل أيضاً.

تم التوصل أيضاً إلى أن الرضا الوظيفي المتوقع مستقبلاً يؤثر في قرار الاستمرار مع المنظمة، أو تركها^{٤٩}. وعلى نفس المنوال، فإن توقعات الشخص من الوظيفة (توقع الحوافز والرضا في المستقبل)، تؤثر على الغياب، فينتظر ألا يتغيب العاملون الذين يتوقعون توافر فرص وحوافز عديدة مستقبلاً عن العمل بصورة متكررة.

لقد تم التسليم بأن توافر فرص خارج المنظمة للانتقال يمثل عامل تأثير هام على دوران العمل منذ ظهور نموذج مارش وسيمون^{٥٠} (March and Simon).

وأشار البحث إلى وجود عاملين في هذا الخصوص :

أولاً : إن عدد الفرص البديلة المتوافرة، (عدد الوظائف الشاغرة أو المعروضة المتوقعة، مثلاً)، ترتبط ارتباطاً أكيداً باحتمال ترك الشخص المنظمة التي يعمل بها.

ثانياً : لنوعية هذه الفرص أثرها على قرار ترك المنظمة. ولكن من الصعب تعميم هذه النتائج على مشكلة الغياب. وقد يقول قائل : إنه في حالة توافر فرص وظيفية عديدة وجذابة، يتوقع ألا يابه الموظف بالإجراءات التأديبية مثل الفصل من الخدمة، على أنه لن يفعل ذلك إذا ما كانت الفرص محدودة جداً. هذا الاحتمال لم يخضع بعد للدراسة وسيبقى أحد الموضوعات التي يلزم دراستها وبحثها تجريبياً.

تشكل الاستثمارات أو المزايا العامل الرابع الذي يؤثر في قرار ترك المنظمة، وينسحب أيضاً على قرار التغيب عن العمل، والاستثمارات أو الارتباطات هي تلك العوامل التي تحد من الانتقال أو الحركة وذلك بزيادة أهمية الارتباط بالعمل الحالي. وتشمل تلك العوامل اكتساب مهارات ترتبط بأعمال معينة دون غيرها (مهارات لها أهميتها لدى صاحب العمل الحالي فقط أو يحتاج إليها)، ومزايا التقاعد أو المكافآت الأخرى التي لا يمكن انتقالها مع الشخص عند انتقاله لوظيفة أخرى، والحقوق المرتبطة بالأقدمية في الوظيفة. زيادة على ذلك، قد يكون للموظف ارتباط نفسي أو عاطفي قوي بالتوظيف. ويطلق البحث على هذه العوامل في كثير من الأحوال مصطلح «تكاليف ترك الوظيفة». أما بالنسبة للفرص المتوافرة خارج الوظيفة، فمن الصعوبة تعميم تلك النتائج على الغياب، على أنه من المنطقي أن يتوقع المرء، من جهة ثانية، أن فقدان تلك الحوافز والمزايا بسبب الفصل الناتج عن التغيب المستمر قد يجعل التغيب عن العمل غير مرغوب فيه من قبل الموظف.

أخيراً، هناك عدد من العوامل التي لا ترتبط بالوظيفة عرضها الباحثون على أساس أنها ذات تأثير على قرار ترك المنظمة. وتشمل العوامل تناغم دور الوظيفة مع الأدوار الأخرى والشئون الأخرى التي لا ترتبط بالوظيفة، مثل العائلة والمجتمع المحلي والالتزامات الشخصية. ومن المتوقع، منطقياً، أن تؤثر مثل هذه العوامل على التغيب أيضاً.

كان باحثو السلوك التنظيمي يتعاملون مع انخفاض مستوى الأداء والتأخير والتغيب عن العمل ودوران العمل، حتى وقت قريب، على أساس أنها مسائل لا تتعلق بالسلوك التنظيمي ولم يتبين وجود أنماط مشتركة بين هذه العوامل. على أن هناك نموذجاً متطوراً ومعقداً قد ظهر مؤخراً، يعرف بنموذج الكارثة المستدق الطرف، يربط بين هذه التصرفات في نمط عام لانسحاب العاملين من المنظمات^{٥١}. وتتمثل النقطة الجوهرية في هذه المسألة بالنسبة للمديرين، في أن هذه التصرفات المخلّة للأداء لا تحدث تدريجياً بعوامل تزيد من نسبة انسحاب العاملين من المنظمة. بل هي —بأخرى— أسباب، (مثل الشعور بعد الرضا تجاه الحوافز أو الوظيفة)، تستفحل عندما تصل إلى حدود أو

مراحل معينة يتغير سلوك الموظف في كل مرحلة منها. ففي المراحل الأولى للانسحاب -مثلا- يتمثل أحد الأعراض التي يمكن ملاحظتها في انخفاض مستوى الأداء. وحالما يتم الوصول إلى مرحلة حرجية يبدأ الموظف في الوصول إلى العمل متأخرا فيما يحدث التحول إلى التغيب عن العمل في المرحلة التي تليها- أي عدم حضوره للعمل لأيام كاملة. وقد ينتهي الأمر في المرحلة الأخيرة إلى اتخاذ الموظف قرارا بترك العمل نهائيا.

بدأ باحثو السلوك التنظيمي، قبل وقت قريب، في دراسة مراحل الانسحاب عن العمل. وتشير الدراسات الميدانية التي تمت في هذا الخصوص إلى أن مواعيد الوصول إلى تلك المراحل تتوقف على عاملين اثنين: التوتر الوظيفي (وهو مؤثر يدفع العاملين إلى تجنب النواحي التي تبعث على الاستياء في العمل)، وجاذبية الوظيفة (وهي مؤثر يدفع العاملين إلى البحث عن الجوانب المرضية في وظائفهم). لنموذج الكوارث المستدق الطرف عدد من الدلالات بالنسبة للمديرين الممارسين حيث توفر المرحلة بين التغيب وقرار ترك المنظمة تطبيقا مثيرا للاهتمام. فإذا كان التوتر الوظيفي منخفضا، على سبيل المثال، فإن المرحلة ما بين التغيب وترك الخدمة تأتي متأخرة كلما قلت درجة جاذبية الوظيفة. أما في حالة ارتفاع درجة التوتر الوظيفي، فإن المرحلة ما بين التغيب وترك العمل تأتي بسرعة كبيرة حيث تصبح الوظيفة أقل جاذبية.

ما زال البحث حول انسحاب العامل من العمل، وعلاقته بنظم الحوافز المطبقة في المنظمات، في مراحله الأولى، إلا أن الأبحاث التي عرضت هنا تشير إلى أن سياسات وطرق تطبيق الحوافز في المنظمة يمكن أن تؤثر في مفاهيم العدالة والرضا لدى الموظفين. وغالبا ما يتضمن النسق الذي تؤدي بموجبه بعض المفاهيم إلى السلوك الانسحابي (انخفاض مستوى الأداء والتأخر في الحضور للعمل والتغيب ودوران العمل) سلسلة من المراحل الحرجية. لذلك فإن أغلب أنماط سلوك الانسحاب لدى العاملين ليست تلقائية بل تنتج عن تراكم الشعور بعدم الرضا تجاه الوظائف وأصحاب الأعمال.

الاختيار المهني والتنظيمي :

تشير عدة أبحاث إلى أن نموذج التوقع الوارد في الفصل الخامس يستطيع التنبؤ بالتفضيلات المهنية للأفراد واختيارهم لمنظمات العمل. وقد تم التنبؤ، في دراسات عديدة سابقة، بالخيارات المهنية للطلاب من واقع مدركات إجرائية معينة (احتمال أن تؤدي مهنة معينة إلى نتائج محددة)، وقيمة أو أهمية هذه النتائج بالنسبة للفرد. وقد ظهرت نفس النتائج عندما كان اختيار الفرد للمنظمة هو المتغير التابع موضع الاهتمام^{٥٤}.

إن ماتم معرفته حول الأساليب النفسية التي يستخدمها الأفراد في جمع المعلومات عن المهن المستقبلية أو أصحاب الأعمال المستقبليين ويتخذون على ضوءها القرارات -محدود جدا، لسوء الحظ- وتجه أغلب شواهد البحث حول سلوك الاختيار إلى أن تكون اقتصادية في طبيعتها أكثر مما تكون نفسية. وقد أظهرت دراسات أسواق العمالة المحلية، على سبيل المثال، أن الشركات التي تدفع أجورا أعلى من معدلات الأجور السائدة تعاني أقل من غيرها في جذب العمالة ذات الكفاءة العالية والاحتفاظ بها، وأن معدل دوران العمل أقل في المؤسسات التي تدفع أجورا أعلى من المعدلات السائدة للأجور، وأن معدلات دوران العمل فيها خلال مواسم الكساد والركود أقل^{٥٥}. وبالرغم من أن هذه النتائج تؤكد الفرضيات العامة للنموذج المعروض في هذا الفصل إلا أنها تكشف لنا عن القليل جدا حول عمليات محددة للاختيار.

بدأت بعض الأبحاث، منذ وقت قريب جدا، في توضيح أثر الحوافز على الاختيارات المتعلقة بالمستقبل الوظيفي وأصحاب الأعمال. فقد قامت إحدى الدراسات، على سبيل المثال، ببحث أثر الأجر وفرص الترقى والموقع الجغرافي وطبيعة العمل على ردود فعل المتقدمين للمعروض من الوظائف^{٥٦}. وقد توصل الباحثون إلى أن التأثير النسبي للراتب، في مقابل عوامل الوظيفة الأخرى، على اختيار المتقدم للوظيفة يتوقف على ظروف سوق العمالة، وبوجه خاص، إذا كان هناك تباين بسيط في رواتب الوظائف المعروضة، قلت أهمية الراتب. أما إذا كان الراتب الابتدائي يختلف من وظيفة لأخرى اختلافا كبيرا، فسيكون للراتب أهمية كبيرة. وهنا يستخدم المتقدمون للوظائف استراتيجية تحوطية، أي يطالبون بأن يكون الراتب الابتدائي معادلا لمبلغ معين يمثل الحد الأدنى على الأقل قبل النظر في المزايا الأخرى المرتبطة بالوظيفة المعروضة^{٥٧}.

تشير بعض المعلومات المحدودة المتوافرة، (والتي تتوافق مع رأى مارش وسيمون)، إلى أن المعلومات التي كانت تتوافر لدى الموظفين الذين يعملون في وظائف حاليا، حول الحوافز التي توفرها الوظائف والمنظمات، محدودة جدا وغير واقعية. كما ظهرت نتائج مماثلة لتلك بالنسبة للطلاب الذين لم ينضموا لسوق العمالة بعد^{٤٦}، حيث إن السعى للحصول على البيانات اللازمة لاتخاذ القرار لا يبدأ إلا بعد اتخاذ القرار بالانضمام لسوق العمالة (سواء لأول مرة أو بعد ترك العمل عند صاحب العمل السابق). لذلك تبرز الحاجة لاختراع العوامل الإدراكية التي تؤثر على العلاقة بين الحوافز والاختيار المهني والتنظيمي لمزيد من الدراسة.

ومن الأساليب التي توسع من معارفنا للعوامل الإدراكية التي تتحكم في تأثير الحوافز على السلوك والأداء، ما تضمنته ما تسمى بدراسات صيانة السياسات (Policy Capturing) - التي تم التعرض لها بالتفصيل في الفصل الثاني عشر - تحاول تلك الدراسات شرح الكيفية التي يستخدم بها الأفراد المعلومات المتاحة للوصول إلى قرار معين. ومن هذه الدراسات تلك التي تتناول أثر الحوافز المادية على ردود الفعل لدى المتقدمين للوظائف تجاه فرص التوظيف المتاحة. وهناك دراسة أخرى استخدمت مدخل صيانة السياسات لبحث أفضليات الموظفين فيما يتعلق بأنواع الحوافز المختلفة^{٤٧}، حيث استخدمت أسلوبا إحصائيا متطورا يعرف بالتحليل المشترك الذي يتيح للباحث إمكانية وضع «خريطة أفضليات» أي رسم مخطط بأساليب الموظف فيما يتعلق بأنواع الحوافز المختلفة. ويتيح مثل هذا المخطط للمحلل إمكانية تحديد الخيارات لدى الموظف بين الأنواع البديلة من الحوافز. ويتيح التحليل للمخطط - مثلا - تحديد عدد فترات الإجازة المستحقة والتي يمكن أن يقاها الموظف مقابل الحصول على أسهم إضافية في الشركة. ويمكن أن نتصور أن يكون لكل موظف رسم بياني فريد، بأفضلية الحوافز، إلا أن تجميع العاملين الذين تتماثل مخططات أفضلياتهم سويا يتيح للمديرين، من جهة ثانية، وضع مجموعة من الحوافز تتوافق مع أفضليات العاملين

العقاب في المنظمات :

تعرف نظريات التعزيز، التي تم عرضها في الفصل الخامس، العقاب على أساس أنه النقيض للمكافأة أو الحافز. فالعقاب، وفق تلك النظريات، هو توقيع الجزاء أو اتخاذ إجراء بغض أو موجه عقب سلوك غير مرغوب فيه، أو الحرمان من شيء مرغوب أو إيجابي عقب سلوك غير مرغوب فيه. وقد كان الاعتقاد السائد بين علماء النفس التنظيمي، لفترة طويلة من الوقت، أن العقاب لن يكون فعالا كوسيلة للتأثير على سلوك العاملين لثلاثة أسباب :

- ليس للعقاب تأثير مستمر على السلوك.
- تصاحب استخدام العقاب تأثيرات عاطفية جانبية غير مرغوب فيها.
- استخدام العقاب غير أخلاقي ولا إنساني ويتناقض مع المفاهيم الإدارية النيرة والحديثة^{٤٨}

ألقت دراستان حديثتان للبحوث التي تمت حول العقاب ظللا من الشك حول الافتراضات الثلاثة الواردة سابقا^{٤٩}، حيث لاحظنا أنه لم تجر دراسة علمية حول آثار العقاب في أوضاع تنظيمية حقيقية، بل إن أغلب الأبحاث حول العقاب قد أجريت في مجالات طبية علاجية (مثل علاج حالات إدمان المخدرات والكحول)^{٥٠}.

تشير هاتان الدراستان، من ناحية أخرى إلى أن العقاب في المجالات العلاجية كان فعالا بشكل كبير في توجيه السلوك، إلا أننا بحاجة إلى معرفة المزيد عن العقاب والسلوك التنظيمي. ويرى الباحثون أن الافتراضات الثلاثة ضد العقاب والمذكورة سابقا، هي مجرد وجهة نظر تم التعبير عنها بلهجة متزمتة وحادة. وقد أشار خبراء عديدون في هذا المجال إلى أن العقاب حقيقة من حقائق الحياة التنظيمية ويحدث بصورة عادية مثل الحوافز^{٥١}. كما طالب أرفي (Arvey) وإيفانسفيك (Ivansevich)، على وجه الخصوص، الباحثين في مجال السلوك التنظيمي بتخصيص نفس القدر من الاهتمام، الذي سبق أن أولوه للحوافز، لدور العقاب في التأثير على السلوك في المنظمات^{٥٢}، إذ من الممكن أن يساعد تطبيق مثل هذه المعارف في مجال السلوك على التحكم في أنماط سلوكية معينة مثل التغيب والتأخير، والسرقة، وتزوير السجلات، وعدم التقيد بقواعد السلامة، والشجار، على سبيل المثال.

الحوافز والمساواة :

توضح نماذج المساواة المعروضة في الفصل الخامس أن تكافؤ الفرص من الحاجات القوية لأغلب الأفراد في المنظمات. هذه الحقيقة تجعل من تطبيق الحوافز قوة فعالة في التأثير الإيجابي أو السلبي على رضا ودافعية العاملين. وقد تم تعريف المساواة بأنها أى شيء ذو قيمة يتم الحصول عليه عن طريق تقديم شيء ما ذو قيمة^{١٢}. ففي حالة الحوافز، يكتسب الفرد قدراً من المساواة في المنظمة من خلال بذل الجهد وأداء العمل.

إن معدل الجهد إلى النتيجة الذي يمثل نظرية المساواة (انظر شكل ٥-٤)، يعرف العدالة أو الإنصاف على أنه في الحالة التي يصبح فيها معدل الجهد للنتيجة لشخص ما أكبر أو أقل من معدل شخص آخر مقارن، يكون هناك تفاوت أو لا مساواة. وقد كشفت إحدى النتائج الهامة على مستوى الأبحاث التي تمت حول الحوافز عن أن ردود الفعل تجاه التفاوت (اللامساواة) يصعب فهمها ويتعين دراستها بدقة من قبل المديرين عند وضع سياسات الحوافز^{١٣}. زيادة على ذلك، تشير آخر التطورات النظرية إلى أن الوقت أيضاً يمثل عاملاً هاماً في ردود الفعل^{١٤}. لذلك فقد يكون رد فعل موظف ما للظلم لحق به في الواقع، استجابة لسلسلة من حالات الظلم التي لحقت به على مدى فترة من الزمن أكثر مما هي رد فعل للحالة الأخيرة مثلاً^{١٥}. فالموظف الذي يتفجر عند حدوث واقعة تبدو بسيطة، قد يكون انفعاله في الواقع، نتيجة لسلسلة من المظالم على مدى فترة زمنية طويلة أكثر مما هو نتيجة مباشرة لحالة ظلم واحدة.

تقود طريقة التفكير حول المساواة الواردة سابقاً إلى الاستنتاج بأن المقدار النسبي للحوافز له نفس أهمية الحجم الكلي للحوافز بالنسبة للعاملين على الأقل. فلفهمنا المساواة أثر مباشر على الرضا الوظيفي وفق نموذج الحوافز الذي عرضناه في شكل ١٥-٦. فإذا ما تعرض الفرد لقدرة واف من الظلم بصفة مستمرة، فإنه سيبدأ في البحث عن طريق لتخفيف هذا الظلم والارتقاء بمستوى رضاه عن الحوافز. وقد تتضمن مثل هذه التصرفات البديلة قراراً بترك المنظمة والالتحاق بوظيفة أخرى أو تعديل مقدار الجهد المبذول ومستوى الأداء. وبما أن لهذه القرارات نتائج مباشرة بالنسبة للمنظمة، فلا بد من تنظيم الحوافز بعناية لتتوافق مع معيار المساواة.

ظهر في الأونة الأخيرة نوع متميز من قضية المساواة يتعلق بعدالة الرواتب التي تدفع للنساء. وقد تركزت مناقشات المناظرة، التي أطلق عليها مسألة الاستحقاق المتساوي، حول الأرقام على أن المهن التي يغلب عليها العنصر النسائي (مثل السكرتيرات ومدرسات المدارس الابتدائية والثانوية والمرضات) قدرت بأقل مما تستحق في مجتمعنا مقارنة بالمهن التي يغلب عليها عنصر الرجال (مثل المهندسين والأطباء والمحامين والمديرين)^{١٦}. ويدفع المناصرون للاستحقاق المتساوي بأن التفرقة ضد المرأة فيما يتعلق بالوظائف التي تشغلها قد أدت إلى ظلمها فيما يتعلق بالأجر الذي تتقاضاه.

و يشير المناصرون للمساواة في الأجر، كشاهد على ما دفعوا به، إلى أن المرأة تكسب، في المتوسط ما يعادل ٦٠٪ مما يكسبه الرجل^{١٧}. وبما أن تناول هذا الموضوع بصورة متكاملة لا يدخل ضمن مجال هذا الكتاب، إلا أن الجدل حول هذا الموضوع قد أجبر المديرين على دراسة الوظائف في منظماتهم بعناية وما إذا كانت خواص تلك الوظائف ذات قيمة بالنسبة لصاحب العمل واستخدامها، بالتالي، أساساً لتحديد ما يدفع للذين يشغلونها. وقد لاحظ الداعون للمساواة في الأجر أن هناك عوامل كثيرة، بخلاف الأجر السائد في سوق العمالة، تحدد قيمتها المادية بالنسبة لصاحب العمل. وتشمل هذه العوامل حجم المسؤولية، والمهارات، والجهد الذهني والبدني الذي تتطلبه الوظيفة، والظروف التي يؤدي فيها العمل. ويرى دعاة المساواة في الأجر ضرورة النظر إلى هذه العوامل «كمداخلات» في الإطار العام لنظرية المساواة ويتم المكافأة عليها.

موجز للمدير :

- ١ - يبحث الناس عن العمل في المنظمات لأسباب عديدة ومتنوعة. و يتميز إطار حاجات الناس بالثبات في المدى القصير إلا أنه يتغير بصورة يمكن التنبؤ بها على مدى الحياة العملية للفرد.
- ٢ - تعمل الحوافز على إثارة السلوك والأداء بأشباع تلك الحاجات.
- ٣ - تهدف سياسة الحوافز إلى جذب الأعداد الكافية والمؤهلة للعمل بالمنظمة والاحتفاظ بالعاملين الأكفاء حالما يتم تعيينهم وتعمل كحافز لبذل الجهد والأداء في الوظيفة.

- ٤ - يميل بعض علماء السلوك التنظيمي إلى التمييز بين الحوافز الداخلية والخارجية، فالحوافز الداخلية هي تلك الحوافز المستمدة من العمل في الوظيفة نفسها (كالشعور بالإنجاز الذي يستعده الشخص من أدائه للمهام بالكامل وأهمية العمل المؤدى وفرصة القيام بنشاطات ممتعة وذات مغزى).
- أما الحوافز الخارجية فهي تلك الحوافز التي توفرها المنظمة خارج العمل نفسه، وتشمل التعويض والترقيات والمكافآت الأخرى ذات العلاقة.
- ٥ - مازال الجدل قائما حول ما إذا كانت الحوافز الداخلية والخارجية تعزز بعضها بعضا أو تتعارض مع بعضها كمؤثرات في الدافعية. وأقصى ما يمكن التوصل إليه من أعمال البحث الجارية هو أن هذه الحوافز تتفاعل وتتشابك مع بعضها بطريقة معقدة.
- ٦ - هناك أربعة أسس لتوزيع الحوافز في المنظمات، على الأقل، هي المساواة، والقوة، والحاجة، وعدالة التوزيع. ولكل من هذه الأسس تأثيراتها المختلفة جوهريا على سلوك وأداء الموظف، ولا بد من اختيار الأساس المنطقي لتقدير الحوافز.
- ٧ - نموذجنا للحوافز التنظيمية مستمد من نموذجنا العام للسلوك الفردي والأداء الذي تم تطويره في الفصل الخامس. و يتمثل أهم جانب بالنسبة للمديرين في حقيقة أن الرضا أو عدم الرضا بالحوافز يؤثر في مدى اتجاه الموظفين نحو البحث عن بدائل أخرى وتعديل مقدار الجهد والسلوك ومستوى الأداء.
- ٨ - تؤثر سياسة الحوافز على قرارات الموظفين الخاصة بقبول الوظيفة (الجذب)، وترك المنظمة أو الاستمرار فيها (الاحتفاظ بالموظف)، والمحافظة على مستوى معين من الأداء.
- ٩ - يلعب المال، - كحافز - عددا من الأدوار السلوكية التي تؤثر على أداء الفرد. ومن الممكن أن يكون المال حافزا، وعامل صحة أو صيانة، ووسيلة للحصول على النتائج المطلوبة، وجها للمقارنة بين شخصين أو أكثر فيما يتعلق بالاستحقاق وعامل تعزيز شرطى.
- ١٠ - العقاب نقبض للمكافأة، وما نعرفه عن تأثيرات العقاب في أوضاع تنظيمية محدود جدا، سوى أنه جزء من الحياة التنظيمية بوجه عام. وهناك حاجة للمزيد من البحث حول أثر العقاب على السلوك والأداء.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ما درجة التباين في حاجات الأفراد المرتبطة بوظائفهم؟
- ٢ - كيف تتغير الحاجات على مدى المراحل المختلفة للحياة العملية.
- ٣ - ما هي الأغراض التي تخدمها الحوافز بالنسبة للمنظمة؟
- ٤ - ما الفرق بين الحوافز الداخلية والخارجية؟ هل للتمييز بينهما أهمية؟ ولماذا؟
- ٥ - اذكر أربعة أسس رئيسية لتوزيع الحوافز في المنظمات وقارن بينها.
- ٦ - عرف أربعة قرارات رئيسية للموظف تتأثر بأساليب تطبيق الحوافز وشرحها.
- ٧ - هل هناك أى فرق بين اتخاذ قرار بالاستمرار في العمل مع المنظمة وقرار بالأداء من حيث الحوافز؟
- ٨ - ما هو الدور (أو الأدوار) التي يلعبها المال كحافز يؤثر على سلوك وأداء الموظف؟
- ٩ - ما هو العقاب؟ كيف يختلف العقاب عن الحوافز؟ هل للعقاب أى دور في التأثير والأداء؟
- ١٠ - كيف يمكن استخدام سياسة الحوافز لتخفيض معدل دوران العمل؟

حالة دراسية للتحليل المكافآت المالية الأنية المباشرة

يشير خبير التعويضات المالية جون أناس (John Annas) إلى أن هناك أعدادا متزايدة من أصحاب الأعمال الذين يرفعون القيعة التحفيزية للزيادات في الرواتب على أساس الجدارة. وذلك بتقديم مكافآت مالية كبيرة دفعة واحدة في موعد تقويم الأداء، بدلا من إجراء تعديل في الراتب الأساسي للموظف وتوزيع الزيادة على مدى الاثنى عشر شهرا القادمة. وقد انتشرت هذه الطريقة في مجال صناعة البترول بوجه خاص حيث التنافس الشديد على المتخصصين في هذا المجال مثل مهندسى البترول والجيولوجيين.

تعرض حالة إحدى الشركات العاملة في مجال خدمات آبار البترول بولاية تكساس مثالا حيا لملاحظة المستر أناس. فوفق خطة الشركة، يتم تقويم أداء كل مهندس يعمل في الميدان مرة واحدة في السنة لتحديد الجدارة و يتم تعديل الراتب الأساسي (علاوة الجدارة) على أساس الأداء. وتتمثل الخاصية الفريدة لهذه الطريقة في منح الزيادة للمهندس فوراً ونقدا أثناء انعقاد جلسة التقويم بدلا من توزيعها على مدى اثنى عشر شهرا مع الراتب الأساسي.

يلاحظ أناس أن المتشككين في هذا النظام تنبأوا بالمشكلات الآتية قبل تطبيقه :

سيقبض المهندسون المنحة المالية و يتحولون إلى أصحاب أعمال آخرين.

سيفقد النظام أثره التحفيزى.

سيأخذ المهندسون المنحة المالية الأنية المباشرة، و يبذلونها، ثم يرجعون يتطلعون إلى المزيد.

لم تبرز هذه المشكلات، كما أن النظام قد خدم أغراضه في صور عديدة. فبعد مرور عام على تطبيق نظام المكافأة المالية، أفادت الشركة بأن معدلات دوران العمل بين المهندسين قد انخفضت بصورة ملموسة (في الوقت الذى اشتد فيه التنافس عليهم في مجال صناعة البترول). زيادة على ذلك، أفادت التقارير بارتفاع مستوى أداء المهندسين وأخيرا، لم يحدث أن عاد أحد المهندسين ليطلب مزيدا من المال أثناء السنة. وقد استثمر أغلب المهندسين المكافأة المالية أو استخدموها في شراء لوازم أساسية مثل سيارة دفعها مقدما لشراء منزل أو مصاريف دراسية.

أسئلة إرشادية :

- ١ - ماهى أسس الدافعية التى تفسر نجاح نظام المكافأة النقدية في تحقيق النتائج المطلوبة :
- ٢ - لماذا تكون المكافأة المالية الأنية المباشرة أكثر فاعلية من توزيع المكافأة على مدى فترة الاثنى عشر شهرا التالية ؟
- ٣ - هل تستطيع أن تتصور وضعاً يحتمل ألا تنجح فيه مثل هذه السياسة ؟

تمرين تجريبي

قرارات مكافأة الجدارة :

الغرض من التمرين :

- ١ - البحث في تطبيق نظريات الدافعية على مشكلة زيادة الرواتب على أساس الجدارة.
- ٢ - معرفة العلاقة بين الحوافز والأداء.
- ٣ - بحث أثر المعايير المتعددة للأداء في اتخاذ القرارات الإدارية.

المعرفة المطلوبة للتمرين :

على الطالب أن يلم بالأساليب المختلفة للدافعية في المنظمات.

كيفية إعداد التمرين :

شكل مجموعات من أربعة إلى ثمانية طلاب لأداء التمرين الذي يستمر لفترة من ٤٥ دقيقة إلى ساعة، ينبغي أن تكون المجموعات منفصلة عن بعضها وأن يطلب من كل منها أن يكون النقاش محصوراً بين أعضاء المجموعة فقط. وعلى المشاركين قراءة الآتي :

مؤسسة قوردون للتصنيع (Gordon Manufacturing Corp.) شركة تصنيع صغيرة بمدينة سانتياغو بولاية كاليفورنيا، لا ينتظم العاملون فيها في اتحادات نقابية، وتقوم الشركة بتصنيع معدات التحليل المختبري للمستشفيات.

قبل حوالي عام مضى، وضع مدير إدارة تجميع أجزاء المعدات ثلاثة أهداف صناعية للإدارة تضمنت :

١ - تخفيض تكاليف تخزين المواد الخام بنسبة ١٠٪.

٢ - تخفيض التكاليف المتغيرة لليد العاملة (الأجر الإضافي) بنسبة ١٢٪.

٣ - تخفيض نسبة عدد الوحدات الأقل من درجة النوعية المطلوبة بنسبة ١٥٪. أوضح مدير الإدارة لمراقبي الوحدات الستة أن مدى مقابلة أو تجاوز هذه الأهداف سيكون أحد العوامل الرئيسية لتحديد الزيادة في الراتب لهذا العام، أما بالنسبة للسنوات الماضية فقد كانت علاوات الجدارة تحسب على أساس الأقدمية وإجراء تقويم غير رسمي بواسطة مدير الإدارة.

يعمل المشرفون الستة في خطوط إنتاج منفصلة إلا أنها متماثلة. فيما يلي صورة جانبية لكل منهم :

فريدي ماكنت (Freddie Mc Nut) : أبيض يبلغ من العمر ٢٤ عاماً، متزوج وليس له أطفال، يعمل مع الشركة منذ عام واحد بعد تخرجه من إحدى الكليات بالمدينة. هذه الوظيفة أول وظيفة يعمل فيها دوماً كاملاً بعد تخرجه. يحبه كل الموظفين العاملين، أظهر حماساً كبيراً في عمله.

سارا مورتون (Sara Morton) : بيضاء تبلغ من العمر ٢٨ عاماً عزباء، تعمل مع الشركة من ثلاث سنوات بعد تخرجها على الدرجة الجامعية من جامعة الولاية - تلقت عرضاً من شركة أخرى لوظيفة مماثلة توفر راتباً أعلى من راتبها الحالي بنسبة ١٥٪. الشركة متمسكة بسارا لأن أداءها ممتاز، تتطلب الوظيفة المعروضة عليها أن تنتقل إلى ولاية أخرى وهذا ما لا تريده ويمكن لشركة قوردون الاحتفاظ بها إذا ما صار راتبها مماثلاً للراتب المعروض عليها في الوظيفة الجديدة.

جاكسون سميث (Jackson Smith) : أسود، يبلغ من العمر ٢٢ عاماً، متزوج وله ثلاثة أطفال. يعمل مع الشركة منذ ثلاث سنوات. مستوى تعليمه، الثانوية، وهو واحد من أكثر المشرفين استقراراً ومثابرة، إلا أنه يقوم بالإشراف على مجموعة معروفة بغبتها وعدم تعاونها معه ومع الموظفين الآخرين.

لازيو نغس (Lazio Nagy) : أبيض يبلغ من العمر ٣٢ عاماً، متزوج وله أربعة أطفال يعادل مستوى تعليمه، الثانوية، ويعمل مع الشركة منذ عام واحد، هاجر من بلده قبل ستة أعوام وأصبح مواطناً أمريكياً قبل فترة قصيرة، عانى صعوبة في تعلم اللغة الإنجليزية مما أدى إلى نشوء مشكلات معينة في الاتصال مع مجموعته والمجموعات الأخرى.

كارن دولييتل (Karen Dolittle) : بيضاء تبلغ من العمر ٢٩ عاماً، مطلقة ولها ثلاثة أطفال، تعمل مع الشركة منذ عامين، تعليمها ثانوي. منذ طلاقها، قبل عام، بدأ مستوى أدائها في التحسن، في ما كان مضطرباً في ما مضى مع التغيب المتكرر عن العمل، انها العائل الوحيد للأطفال الثلاثة.

فيني سارينو (Vinnie Sareino) : أبيض يبلغ من العمر ٢٧ عاماً، يعمل بالشركة منذ عامين، خريج جامعي. واحد من أكثر الموظفين المحبوبين في الشركة، إلا أنه أظهر عدم قدرة على الإبداع، و يفتقر الطموح في الوظيفة، يبدو أنه مشغول البال بالمنزل الساحلي الذي اشتراه حديثاً.

يقدم جدول ١٥ - ٨ بيانات مختصرة عن أداء المشرفين الستة خلال العام الماضي، تشمل البيانات الراتب السنوى الحالى، ومستوى الأداء بالنسبة للأهداف الثلاثة والتقويم الشامل من قبل مدير الإدارة.

تم تخصيص مبلغ ١٤٥,٢٠٠ دولار كرواتب للمشرفين في إدارة التجميع، بزيادة تبلغ ١٢,٢٠٠ دولار عن مخصصات العام الماضى. وقد أشارت الإدارة العليا إلى أن زيادة في الرواتب يجب أن تتراوح ما بين ٥% إلى ١٢% من مجموع رواتب المشرفين للعام الحالى، وأن ترتبط بمستوى أدائهم بقدر الامكان.

عند اتخاذ القرارات المتعلقة بعلاوات الجدارة، ينبغي أن تؤخذ النقاط التالية في الاعتبار:

- ١ - من المحتمل أن تؤسس هذه القرارات، سابقة يجب الرجوع إليها عند النظر في الرواتب وعلاوات الجدارة المستقبلية.
- ٢ - يجب ألا يكون هناك إفراط في الزيادات في الرواتب، لكن لا بد أن تكون الزيادات ممثلة لمستوى أداء المشرفين خلال العام الماضى، ويؤمل أن ينشأ لدى المشرفين مفهوم واضح بأن الأداء يؤدي إلى الحصول على مكافآت مالية، وأن ذلك يحثهم على الأداء بصورة أفضل.
- ٣ - يجب أن تهتم القرارات بمسألة المساواة، فمن الضروري أن تكون منسقة مع بعضها.
- ٤ - الشركة متمسكة بهؤلاء المشرفين المتمرسين ولا تريد أن تقودهم لشركات أخرى. فالشركة لا تريد أن يكون المشرفون راضين بالزيادات في رواتبهم فحسب، بل إنها تسعى إلى تنمية الشعور لديهم بأن شركة قورودون من أفضل الشركات التى توفر فرص التقدم والنمو والتطور والمهن (من العمل)

إرشادات لأداء التمرين :

- ١ - على كل طالب - منفردا - أن يحدد زيادة الراتب لكل من المشرفين الستة من حيث المبلغ والنسبة المئوية للزيادة. يجب أن تورد مبررات كل قرار بإيراد الأساس المنطقى أو قاعدة اتخاذ القرار.
- ٢ - بعد أن يصل كل مشارك إلى اتخاذ قرار، تجتمع المجموعة وتتخذ نفس القرار الوارد بالفقرة (١) سابقا.
- ٣ - بعد أن تتوصل كل مجموعة إلى قرار، يقدم متحدث باسم كل المجموعة المعلومات الآتية لكل المشاركين :
 - أ / قرار المجموعة. المتعلق بعلاوة الجدارة بالنسبة لكل مشرف (المبلغ بالدولار ونسبته المئوية).
 - ب / القرارات الفردية العليا والمنخفضة والمتوسطة في المجموعة.
 - ج / الأساس المنطقى لقرار المجموعة.

شكل ١٥ - ٩ الاداء الفردي للمشرفين الستة خلال العام الماضى

| تحقيق الاهداف ^(أ) | | | | |
|-----------------------------------|------------------------------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------------------|
| المشرف | الراتب الحال بالآلف دولار | تكاليف التخزين (٪١٠) | تكاليف الايدى العاملة (٪١٢) | الوحدات الأقل من حيث النوعية (٪١٥) |
| فريدى ماكنت | ٢١,٥ | ٪١٢ | ٪١٢ | ٪١٧ |
| سارا مورتون | ٢٢,٥ | ٪١٢ | ٪١٣ | ٪١٦ |
| جاكسون سميث | ٢٢,٥ | ٪٦ | ٪٢ | ٪٣ |
| لازيو نغى | ٢١,٥ | ٪٤ | ٪٤ | ٪١٢ |
| كارن دوليتل | ٢٢ | ٪١١ | ٪١٠ | ٪١٠ |
| فينى سارينو | ٢٢ | ٪٨ | ١٠ | ٪٣ |
| تقويم مدير الادارة ^(ب) | | | | |
| المشرف | مستوى الجهد | درجة التعاون | القدرة على العمل بصورة مستقلة | المعرفة الوظيفية |
| فريدى ماكنت | ممتاز | ممتاز | جيد | جيد |
| سارا مورتون | ممتاز | ممتاز | ممتاز | ممتاز |
| جاكسون سميث | جيد | ممتاز | جيد | جيد |
| لازيو نغى | ممتاز | جيد | مقبول | مقبول |
| كارن دوليتل | مقبول | مقبول | مقبول | جيد |
| فينى سارينو | مقبول | مقبول | مقبول | مقبول |

(أ) تشير الأرقام إلى التكلفة وتخفيض الوحدات الخالفة للمواصفات
(ب) التقديرات المحتملة هي ضعيف، مقبول، جيد، وممتاز.

Notes :

1. Adapted from Ed Leefeldt, "Profit-Sharing Plans Reward Productivity", *Wall Street Journal*, November 15, 1984, p. 1.
2. Studs Terkel, *Working* (New York: Avon Books, 1972).
3. Douglas T. Hall, *Careers in Organizations* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1976), Chapter 3.
4. Ibid.
5. Lloyd Lofquist and Rene Dawis, *Adjustment to Work: A Psychological View of Man's Problems in a Work-Oriented Society* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1969).
6. Brenda Major and Ellen Konar, "'An Investigation of Sex Differences in Pay Expectations and Their Possible Causes'", *Academy of Management Review*, 1984, pp. 777-92; W. L. Sauser and C. M. York, "Sex Differences in Job Satisfaction: A Re-examination", *Personnel Psychology*, 1978, pp. 537-47; William B. Lacy, Janet L. Bokemeier, and Jon M. Shepard, "Job Attribute Preferences and Work Commitment of Men and Women in the United States", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 315-29.
7. Ann Howard, Keitaro Shudo, and Miyo Umeshima, "Motivation and Values Among Japanese and American Managers", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 883-98.
8. Susan R. Rhodes, "Age-Related Differences in Work Attitudes and Behavior: A Review and Conceptual Analysis", *Psychological Bulletin*, 1983, pp. 328-67.
9. Lena Nordholm and Mary T. Westbrook, "Job Attributes Preferred by Female Health Professionals Before and After Entering the Workforce", *Personnel Psychology*, 1982, pp. 853-63.
10. Ibid.
11. Ibid.
12. L. Reynolds, *The Structure of Labor Markets* (Westport, Conn.: Greenwood Press, 1971).
13. F. G. Leisieur, ed., *The Scanlon Plan* (Cambridge, Mass.: MIT, 1958); Brian E. Moore, *Sharing the Gains of Productivity* (New York: Pergamon Press, 1982); Robert J. Doyle, *Gainsharing and Productivity* (New York: AMACOM, 1983); Brian E. Moore and Timothy L. Ross, *The Scanlon Way to Improved Productivity* (New York: John Wiley, 1978); Brian E. Moore and Timothy L. Ross, *Productivity Gainsharing* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1983).
14. Manuel London, "Toward a Theory of Career Motivation", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 620-30; Susan B. Rhodes and Mildred Doering, "An Integrated Model of Career Change", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 631-39.
15. Manuel London, "Toward a Theory of Career Motivation".
16. Susan Rhodes and Mildred Doering, "An Integrated Model of Career Change".
17. James A. Breaugh, "The 12-Hour Work Day: Differing Employee Reactions", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 277-88; E. R. Cohen and H. Gadon, *Alternative Work Schedules: Integrating Individual and Organizational Needs* (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1978); T. Mahoney, "The Rearranged Workweek: Evaluations of Different Schedules", *California Management Review*, 1978, pp. 31-39.
18. Peter C. Cairo, "Counseling in Industry: A Selected Review of the Literature", *personnel Psychology*, 1983, pp. 1-18; David M. Hunt and Carol Michael, "Mentorship: A Career Training and Development Tool", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 475-85.
19. Thomas I. Miller, "The Effects of Employer-Sponsored Child Care on Employee Absenteeism, Turnover, Productivity, Recruitment or Job Satisfaction: What Is Claimed and What Is Known", *Personnel Psychology*, 1984, pp. 277-89.
20. F. Herzberg, *Work and the Nature of Man* (Cleveland: World Publishing, 1966); F. Herzberg, B. Mausner, and B. Snyderman, *The Motivation to Work*, 2nd ed. (New York: John Wiley, 1959).
21. R. DeCharms, *Personal Causation* (New York: Academic Press, 1968); E. L. Deci, "The Effect of Externally

- Medicated Rewards on Intrinsic Motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*, 1971, pp. 105–15; M. R. Lepper and D. Greene (eds.), *The Hidden Costs of Rewards* (Hillside, N. J.: Erlbaum, 1978).
22. Thomas L. Daniel and James K. Esser, "Intrinsic Motivation as Influenced by Rewards, Task, Interest, and Task Structure", *Journal of Applied Psychology*, 1980, pp. 566–73.
 23. Cynthia D. Fisher, "The Effects of Personal Control, Competence, and Extrinsic Reward Systems on Intrinsic Motivation", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1978, pp. 273–58.
 24. Ibid.
 25. Lyman Porter, Edward E. Lawler, III, and J. Richard Hackman, *Behavior in Organizations* (New York: McGraw–Hill, 1975); Joseph A. Litterer, *The Analysis of Organizations*, 2nd ed. (New York: John Wiley, 1973); Edwin A. Locke, "Toward a Theory of Task Motivation and Incentives", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1968, pp. 157–89; Peter Frost, "Task Processes and Individual Performance", *Organizational Behavior and Human Performance*, 1970, pp. 113–27.
 26. J. Richard Hickman and Edward E. Lawler, III, "Employee Reactions to Job Characteristics", *Journal of Applied Psychology*, 1971, pp. 259–86; Edward E. Lawler III, J. Richard Hackman, and S. Kaufman, "Effects of Job Redesign: A Field Experiment", *Journal of Applied Social Psychology*, 1973, pp. 49–62; A. P. Brief and Ramon Aldag, "Employee Reactions to Task Characteristics: A Constructive Replication", *Journal of Applied Psychology*, 1975, pp. 182–85.
 27. For a full discussion of job evaluation practices, see Marc J. Wallace, Jr., and Charles H. Fay, *Compensation Theory and Practice* (Boston: Kent Publishing Co., 1983); George T. Milkovich and Gerry Newman, *Compensation* (Plano, Texas: BPI, 1984).
 28. Ibid.; Merit Money: More Firms Link Pay to Job Performance as Inflation Wanes", *Wall Street Journal*, March 7, 1977, p. 23.
 29. G. T. Milkovich and M. J. Delaney, "A Note on Cafeteria Pay Plans", *Industrial Relations*, 1975, pp. 112–16; S. M. Nealy and J. G. Goodale, "Determining Worker Preferences Among Employee Benefits and Pay", *Journal of Applied Psychology*, 1967, pp. 357–61; J. Shuster, "Another Look at Compensation Preferences", *Industrial Management Review*, 1969, pp. 1–18; and T. A. Mahoney, "Compensation Preferences of Managers", *Industrial Relations*, 1964, pp. 135–44.
 30. Nealy and Goodale, "Determining Worker Preferences".
 31. Thomas A. Mahoney, "Toward an Integrated Theory of Compensation", in T. A. Mahoney (ed.), *Compensation and Reward Perspectives* (Homewood, Ill.: Richard D. Irwin, 1979).
 32. Ibid.
 33. Herbert S. Parnes, *Research on Labor Mobility* (New York: Social Science Research Council, 1954).
 34. James G. March and Herbert A. Simon, *Organizations* (New York: John Wiley, 1958).
 35. R. Marriott, *Incentive Payment Systems: A Review of Research and Opinion* (London: Staples Press, 1958).
 36. O. Collins, M. Dalton, and D. Roy, "Restrictions of Output and Social Cleavage in Industry", *Applied Anthropology*, 1946, pp. 1–14; M. Dalton, "The Industrial Rate Buster: A Characterization", *Applied Anthropology*, 1948, pp. 5–18; W. F. Whyte, *Money and Motivation* (New York: Harper & Row, 1955).
 37. Edward E. Lawler, III, and Lyman W. Porter, "Predicting Managers' Pay and Their Satisfaction with Their Pay", *Personnel Psychology*, 1966, pp. 3–8; M. Brenner and H. Lockwood, "Salary as a Predictor of Salary: A 20–Year Study", *Journal of Applied Psychology*, 1965, pp. 295–98.
 38. Edward E. Lawler, III, *Pay and Organizational Effectiveness* (New York: McGraw–Hill, 1971); Edward E. Lawler, III, *Pay and Organizational Development* (Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1981).
 39. G. T. Milkovich and P. H. Anderson, "Management Compensation and Secrecy Policies", *Personnel Psychology*, 1972, pp. 293–302.
 40. Robert L. Opsahl and Marvin D. Dunnette, "The Role of Financial Compensation in Industrial Motivation",

- Psychological Bulletin**, August 1966, pp. 94–113; Marvin D. Dunnette, Edward E. Lawler, III, Karl Weick, and Robert L. Opsahl, "The Role of Financial Compensation in Managerial Motivation", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1967, pp. 175–217; David C. McClelland, "The Role of Money in Managing Motivation", in Henry L. Tosi, Robert J. House, and Marvin D. Dunnette, eds., **Managerial Motivation and Compensation** (East Lansing: Michigan State University, 1972), pp. 523–39.
41. Lawler, **Pay and Organizational Effectiveness**, p. 102.
 42. See, for example, Fred Luthans, Robert Paul, and Douglas Baker, "An Experimental Analysis of the Impact of Contingent Reinforcement on Salespersons' Performance Behavior", **Journal of Applied Psychology**, 1981, p. 314–23.
 43. Leisieur, ed., **The Scanlon Plan; sharing the Gains of Productivity**; Doyle, **Gainsharing and Productivity**; Moore and Ross, **The Scanlon Way to Improved Productivity and Productivity Gainsharing**.
 44. Sara Rynes, "Incentives and Gainsharing", Cornell University School of Industrial and Labor Relations, Conference: Perspectives on Non-Discriminatory, November 8–9, 1984. Edward E. Lawler, III, "Incentives and Gainsharing".
 45. Lawler, **Pay and Organizational Effectiveness and Pay and Organizational Development**.
 46. Barry D. Baysinger and William H. Mobley, "Employee Turnover: Individual and Organizational Analysis", in K. Rowland and G. Ferris (eds.), **Research in Personnel and Human Resources Management** (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1983), pp. 269–319; A. C. Bluedorn, "The Theories of Turnover: Causes, Effects and Meanings", in S. Bacharach (ed.), **Research in the Sociology of Organizations** (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1982); W. H. Mobley, **Employee Turnover: Causes, Consequences and Control** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1982); R. T. Mowday, L. M. Porter, and R. M. Steers, **Employee-Organization Linkages** (New York: Academic Press, 1982).
 47. See, for example, Baysinger and Mobley, "Employee Turnover".
 48. See, for example, Baysinger and Mobley, "Employee Turnover"; Bluedorn, "The Theories of Turnover"; Mobley, **Employee Turnover**; W. H. Mobley, "Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research", **Academy of Management Review**, 1982, pp. 111–116; R. T. Mowday, "Viewing Turnover from the Perspective of Those Who Remain: The Influence of Attitudes on Attributions of the Causes of Turnover", **Journal of Applied Psychology**, 1981, pp. 120–123; Mowday, Porter, and Steers, **Employee-Organization Linkages**; R. M. Steers and R. T. Mowday, "Employee Turnover and Post-Decision Accommodation Processes", in L. Cummings and B. Staw (eds.), **Research in Organizational Behavior**, vol. 3 (Greenwich, Conn.: JAI Press, 1982).
 49. Mobley, **Employee Turnover**.
 50. J. March and H. Simon, **Organizations** (New York: John Wiley, 1958).
 51. J. E. Sheridan and M. A. Abelson, "Cusp Catastrophe Model of Employee Turnover", **Academy of Management Journal**, 1983, pp. 418–436; J. E. Sheridan, "A Catastrophe Model of Employee Withdrawal Leading to Low Job Performance, High Absenteeism and Job Turnover During the First Year of Employment", **Academy of Management Journal**, 1985, pp. 88–109.
 52. Victor H. Vroom, "Organizational Choice: A Study of Pre- and Post-Decision Processes", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1966, pp. 212–25; John P. Wanous, "Occupational Preferences: Perceptions of Valence and Instrumentality and Objective Data", **Journal of Applied Psychology**, 1972, pp. 152–61.
 53. Dale Yoder and Herbert H. Heneman, Jr., **Labor Economics** (Cincinnati: South-Western, 1965).
 54. Sara L. Rynes, Donald P. Schwab, and Herbert G. Heneman, III, "The Role of Pay and Market Pay Variability in Job Application Decisions", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1983, pp. 353–64.
 55. Ibid.
 56. Reynolds, **The Structure of Labor Markets**; Parnes, **Research on Labor Mobility**; Wanous, "Occupational Preferences".

57. Philip Kienast, Douglas MacLachlan, Leigh Mcalister, and David Simpson, "Employing Conjoint Analysis in Making Compensation Decisions", *Personnel Psychology*, 1983, pp. 301-13.
58. Richard D. Arvey and John M. Ivancevich, "Punishment in Organizations: A Review, Propositions, and Research Suggestions", *Academy of Management Review*, 1980, pp. 123-32; Henry P. Sims, "Further Thoughts on Punishment in Organizations", *Academy of Management Review*, 1980, pp. 133-38.
59. Ibid.
60. Arvey and Ivancevich, "Punishment in Organizations."
61. A. Bandura, *Principles of Behavior Modification* (New York: Holt, Rinehart, and Winston, 1969).
62. Arvey and Ivancevich, "Punishment in Organizations".
63. Marc J. Wallace, Jr., and Charles H. Fay, *Compensation Theory and Practice* (Boston: Kent Publishing, 1983).
64. Ibid.
65. Richard A. Cosier and Dan R. Dalton, "Equity Theory and Time: A Reformulation", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 311-19.
66. Ibid.
67. Thomas A. Mahoney, "Approaches Toward a Definition of Comparable Worth", *Academy of Management Review*, 1983, pp. 14-22; Elizabeth Cooper, "Equal Pay and Gender: An Analysis of Court Cases for Personnel Practice", *Academy of Management Review*, 1984, pp. 84-94; Donald J. Treiman and Heidi Hartman (eds.), *Women, Work, and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value* (Washington, D. C.: National Academy Press, 1981).
68. Treiman and Hartman, *Women, Work, and Wages*.

Additional References :

- BELCHER, D. W. "Pay Equity or Pay Fairness?" *Compensation Review*, 1979, pp. 31-37.
- DREHER, G. F. "Predicting the Salary Satisfaction of Exempt Employees". *Personnel Psychology*, 1981, pp. 579-89.
- FREEDMAN, S., and J. MONTANARI. "An Integrative Model of Managerial Reward Distribution". *Academy of Management Review*, 1980, pp. 381-90.
- GOMEZ-MEJIA, LUIS R., and DAVID R. BALKIN. "Faculty Satisfaction with Pay and Other Job Dimensions Under Conditions". *Academy of Management Journal*, 1984, pp. 591-602.
- JENKINS, G.D., JR., and E. E. LAWLER, III. "Impact of Employee Participation in Pay Plan Development". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1981, pp. 111-28.
- SCHUSTER, JAY. *Management Compensation in High Technology Companies*. Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1984.
- SNELGAR, ROBIN J. "The Comparability of Job Evaluation Methods in Supplying Approximately Similar Classifications in Rating One Job Series". *Personnel Psychology*, 1983, pp. 371-516.
- TRICE, HARRISON M., and JANICE M. BEYER. "Studying Organizational Cultures Through Rites and Ceremonials". *Academy of Management Review*, 1984, pp. 653-69.
- UNGSON, GERARDO RIVERA, and RICHARD M. STEERS. "Motivation and Politics in Executive Compensation". *Academy of Management Review*, 1984, pp. 313-23.
- WANTON, D. G., and C. R. SUTHERLAND. "A Performance-Based Approach to Determining Executive Compensation Bonus Awards". *Compensation Review*, 1982, pp. 14-26.
- WARR, PETER, and GLENYS PARRY. "Paid Employment and Women's Psychological Well-Being". *Psychological Bulletin*, 1982, pp. 498-516.
- WEINER, NAN. "Determinants and Behavioral Consequences of Pay Satisfaction" *Personnel Psychology*, 1980, pp. 741-58.

الجزء الخامس

التنظيم التنظيمي

100



التنظير

التعظيم

التنظيم

1998

البيئات التنظيمية

أصبحت الدراسات السكانية - عملية رصد ومتابعة الإحصائيات والاتجاهات الأساسية للسكان - من الأدوات التي تتزايد أهميتها بالنسبة لوضع السياسات في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال، فالتركيب الاقتصادي والاجتماعي للأشخاص الذين يسكنون في منطقة معينة، موظفين أو مستهلكين - على سبيل المثال - له أهميته بالنسبة لكثير من المديرين. ومع ذلك فقد كان سجل إنجازات الديموغرافيين مفاجئاً إذ أنهم لم يتوقعوا، مثلاً، حجم واستمرار تزايد عدد المواليد في فترة ما بعد الحرب، ثم أخفقوا في توقع انحسار عدد المواليد، وانخفاض درجة الخصوبة. زيادة على ذلك، فقد استخفوا كثيراً باندفاع المرأة للعمل، وبالتقاعد المبكر لكبار السن من الرجال. لماذا حدث ذلك؟ يرى أغلب الخبراء أن السبب في عدم فعالية الديموغرافيين وعجزهم عن مساعدة المديرين يرجع إلى البيئة المتقلبة والمتغيرة باستمرار. فسياسات الحكومة والصناعة تتغير، والظروف الاقتصادية والاجتماعية تتبدل... وتظهر تقنيات جديدة وتحدث الحروب و يحدث حظر البترول وتحدث كثير من الأحداث غير المتوقعة، ويتكيف السلوك الانساني مع التغيرات بطريقة غير متوقعة. وفوق ذلك تبرز مشكلات جديدة حينما يحاول الديموغرافيون توقع تغيرات سلوكية مع أخذهم في الاعتبار العلاقات المتبادلة، لذلك يتوصل المحللون إلى افتراضات متباينة بشكل كبير وتنبؤات متنافسة - نادراً ما تكون مفيدة بالنسبة لمتخذ القرار الذي يسعى إلى التوجه الصحيح. فأغلب الديموغرافيين - مثلاً - يرون أن النقص الذي سيحدث في العمالة سيكون نتيجة لانحسار عدد المواليد. ويتنبأ كثيرون بأن هذا النقص سي جذب نسباً كبيرة من النساء لأسواق العمالة، مما يؤدي إلى انخفاض معدلات الخصوبة كنتيجة منطقية. فيما يذهب آخرون - مع ذلك - إلى أن المتزوجين من الشباب يستطيعون أن يكسبوا دخلاً وافراً في ظروف ندرة العمالة بحيث تستطيع زوجاتهم ترك العمل إن رغبن في ذلك. تؤكد هذه الصورة، والصورة المائلة لها، الأهمية المتزايدة للجانب المتعلق بتوجيه السلوك في المنظمات - البيئة التي تعمل فيها المنظمات. يقسم هذا الفصل دراسة البيئات التنظيمية إلى قسمين: أولاً، سنلقي نظرة فاحصة على البيئة الخارجية مع التركيز على العناصر الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية. وسيتبع ذلك عرض للبيئات الداخلية للمنظمات، وخاصة ثقافتها الداخلية.

البيئة الخارجية :

المنظمات، على اختلاف أنواعها، في تفاعل مستمر مع البيئة الخارجية^١، وتشمل العناصر الهامة في البيئة، والتي لها تأثير مباشر على المنظمة، الموردين والعملاء والمنافسين والجهات الحكومية والمجتمع بوجه عام. ويتميز التفاعل بين المنظمة والبيئة بالاتساع والتنوع اعتماداً على المنظمة المعنية. فشركة إيلي ليلي (Eli Lilly)، إحدى شركات الأدوية، على سبيل المثال، تهتم كثيراً بإمدادات المواد الخام من شركات المواد الكيميائية، واعتماد الأدوية الجديدة من إدارة الأغذية والدواء الفيدرالية، ومعرفة منتجاتها من قبل الأطباء، وقرارات الشراء للصيادلة. من ناحية أخرى، تحتاج شركة نيويورك نيوز (New York News)، لبناء السفن، إلى طلبات سفن جديدة من سلاح البحرية والشركات الخاصة، والصفائح المعدنية من شركات عديدة وعلاقات عمل طيبة مع الهيئات النقابية الممثلة للعاملين، واعتماد سياساتها المتعلقة بالتوظيف من قبل لجنة توازن فرص التوظيف (EEOC). ولتغطية هذا الموضوع بصورة ملائمة، سيركز عرضنا للبيئة الخارجية على مسألتين هما عناصر البيئة والأبعاد البيئية.

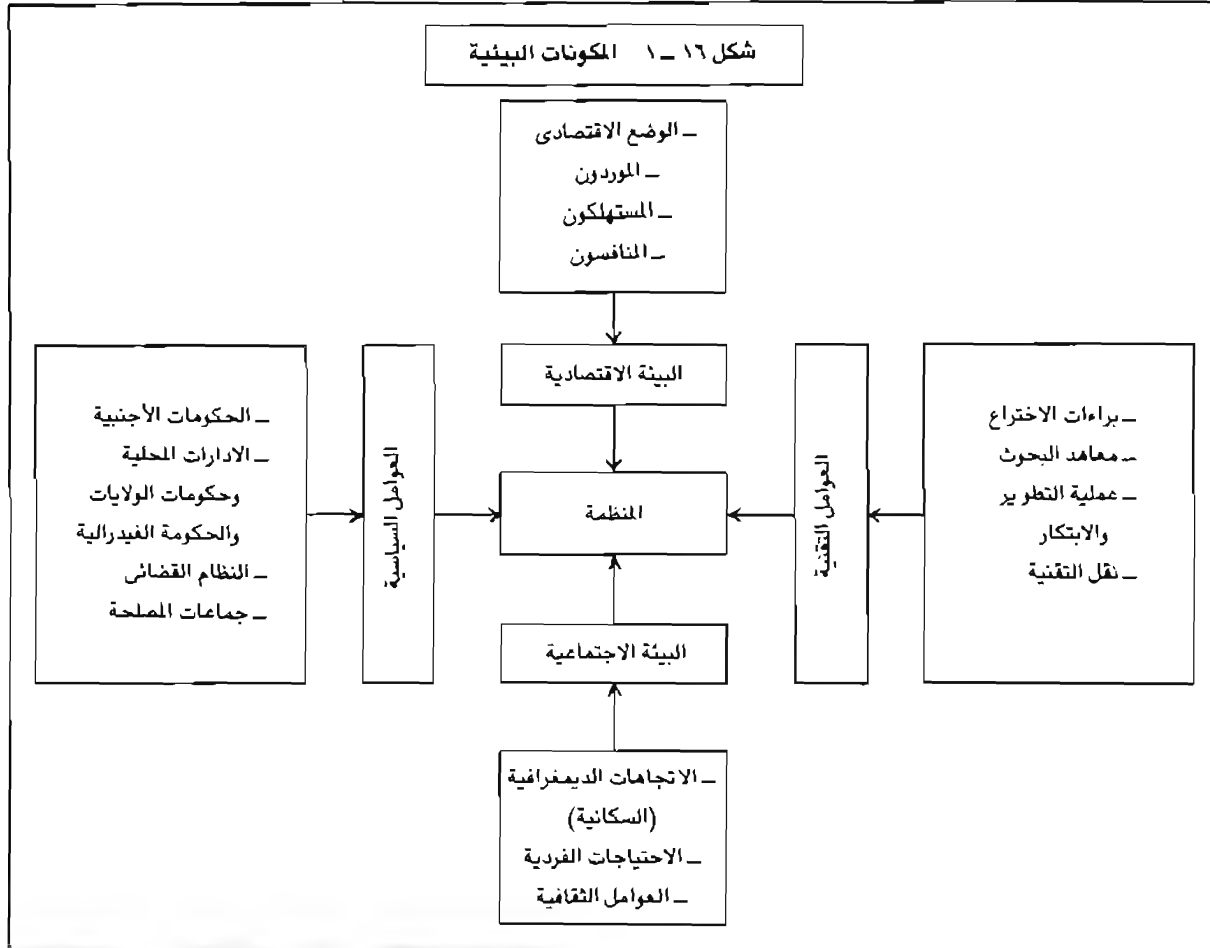
عناصر البيئة :

هناك قوى خارجية عديدة تؤثر في العمليات اليومية لأي منظمة، هذه القوى التي تمثل البيئة الخارجية، معروضة في شكل ١٦-١، هناك على الأقل ثلاث حالات تنطبق على بيئة أي منظمة :

أولاً - حيث إن هناك مجموعات عديدة في البيئة تتفاعل مع المنظمة فمن المفيد تصنيفها إلى عوامل اقتصادية وسياسية واجتماعية وتقنية.

ثانيا - تؤثر العوامل البيئية في منظمات معينة بطرق مختلفة. فالبينة التقنية - مثلا - أهميتها الأساسية للشركات العامة في مجال الحاسب الآلي، فيما تكون أهميتها أقل بالنسبة لشركات صناعة الأثاث.

ثالثا - للتغيرات التي تحدث في بعض العوامل البيئية في أي من الأوقات تأثير على منظمة ما أكثر من تأثيرها على أخريات. والتغيرات في طلبات المستهلكين للسيارات مثلا يمكن أن تغضى إلى مراجعة جداول الإنتاج، وتسريع العمال، في فترة وجيزة من الوقت. ومن جهة أخرى يؤثر القرار الحكومي بتحديد عدد الأميال للجالون الواحد بالنسبة للسيارات على هذه الشركات لفترة زمنية أطول. كمثال توضيحي آخر، يعرض جدول ١٦ - ٢ العوامل البيئية الأربعة لجامعة مدعوة من قبل حكومة الولاية وشركة للطاقة. و يوضح هذا الجدول والنقاش اللاحق كيف تتفاعل البيئة الخارجية مع أعمال المديرين وكيف تؤثر فيها.



البيئة الاقتصادية : تقوم أغلب المنظمات بتحويل المواد الخام والموارد إلى سلع أو خدمات للاستهلاك في مجتمع اقتصادي تنافسي. ولذلك تتضمن البيئة الاقتصادية الوضع الاقتصادي للبلاد إلى جانب الموردين والعملاء والمنافسين.

الحالة الاقتصادية : يمكن أن يكون للحالة الاقتصادية العامة للبلاد أثر كبير على نشاط المنظمة والمدير على السواء. ومن أصدق الأمثلة على ذلك حالة الشركات الأمريكية لصناعة السيارات. فالمنافسة الخارجية في مجال صناعة السيارات تشكل تحدياً في حد ذاتها، إلا أنها حينما يجتمع معها التذبذب في نسب الفوائد على القروض والتضخم والبطالة، فإن ذلك يجعل عملية التغيير مربكة. فالدرس واضح بالنسبة لصناعة السيارات والصناعات الأخرى - وهو أنه لا بد لعملية التخطيط أن تأخذ في اعتبارها الاتجاهات الاقتصادية.

الموردون : لابد للمنظمات من الحصول على المواد الخام والعمالة والمعدات والدعم المالى من البيئة حتى تتمكن من تصنيع منتجاتها، وإنتاج خدماتها. وتمثل الموارد المادية والبشرية والمالية المواد الخام اللازمة لأغلب المنظمات.

بالنسبة للخامات المادية لناخذ بيئة، شركة للكهرباء تستخدم الفحم الحجري لتوليد الطاقة، على موظف المشتريات بالشركة مسئولية مضاعفة من ثلاثة أوجه :

الحصول على إمداد مستمر من الفحم ذى الدرجة النوعية العالية، وشراء الفحم بادنى الأسعار، وتجنب الاعتماد أكثر مما ينبغي على مورد واحد فقط. فالاجراء المعتاد هو الحصول على عروض من الموردين تتضمن السعر، والنوعية والكمية، واختيار أقل عرض أو عرضين من تلك العروض.

تحتاج المنظمات، أيضا، إلى الموارد البشرية لإنتاج السلع والخدمات. فى بعض الحالات، توفر عقود العمل بين الادارة والنقابات العمالية جزءا كبيرا من العمالة المطلوبة، وفى حالة عدم وجود اتحادات نقابية يتوقف الحصول على الأشخاص المناسبين على ظروف العرض والطلب المتغيرة فى سوق العمالة. فخلال نهاية السبعينيات – مثلا – اشتد الطلب على المتخصصين فى نظم الحاسب الآلى ومهندسى التنقيب عن البترول وفئات معينة من المهنيين المتخصصين فى مجال البناء، فيما شهدنا طلبا متزايدا على المتخصصين فى مجالات العلوم والمهندسين والفنيين فى فترة التسابق على غزو الفضاء فى الستينيات من هذا القرن. ولجذب هؤلاء المتخصصين والاحتفاظ بهم يتعين على المنظمات عرض أجور تنافسية وظروف عمل جيدة ومزايا إضافية للعاملين. ومن جهة أخرى، شهدت نفس الفترة عرضا يتجاوز الطلب من المتقدمين لوظائف التدريس فى المدارس الابتدائية والثانوية حيث تنافس العديد من الأفراد المؤهلين على عدد محدود من الوظائف. وبناء على ذلك توافرت الفرصة للمنظمات لاختيار أفضل المتقدمين.

من الممكن أن توفر الموارد المالية للمنظمات من قبل مصادر للتمويل مثل الأسهم والسندات، ومن البنوك التى تمنح الحد الأقصى من الاعتماد لتمويل العمليات اليومية. وتتأثر الموارد المالية أيضا، مثل الموارد البشرية، بعوامل العرض والطلب فى البيئة. كما يوفر النمو الاقتصادى المطرد إلى جانب الأداء المالى السابق المتميز للمنظمة إمكانية بيع أصولها وموجوداتها وإصدارات الديون دون عناء. ومن ناحية أخرى، فإن الاقتصاد الذى يتعرض لحالات من الكساد أو الأداء المالى المنخفض يضع المنظمة التى تبحث عن الدعم المالى فى موقف صعب.

العملاء والمنافسون : يمكن النظر إلى علاقة المنظمة بالمنافسين والعملاء من منظورين – على الأقل – يتعلقان بالبيئة : أولا – باستخدام المصطلحات الاقتصادية، يمكننا تصنيف العلاقات الخارجية على أساس أنها تنافسية وشبه محتكرة أو احتكارية. فالبيئة التنافسية تنشأ حينما يكون هناك عدد كبير من المشترين والبائعين (المنتجين) لسلع وخدمات. فلطعام ومحلات بيع الملابس فى منطقة حضرية، مثلا تدخل ضمن هذا التصنيف، و يكون التركيز، فى مثل هذه الحالات، على السعر، والدرجة النوعية (للمنتج أو الخدمة) وخصائص المنتج. أما البيئة شبه الاحتكارية فيوجد فيها عدد قليل من البائعين أو المنتجين ولكن عدد المشترين فيها كبير. ومن أمثلة ذلك، مصانع الاطارات والسيارات وقودها، ففى بيئات كهذه تصبح الفروق فى الأسعار، ونوعية المنتج عاملا هاما. أخيرا، تنشأ البيئة الاحتكارية حينما يكون هناك بائع واحد، وعدة مشترين أو زبائن. فشركات الخدمات مثل الكهرباء والغاز الطبيعى وخلافها – تقع ضمن هذه الفئة إلا أن إجراءات رفع القيود على النشاط قد تغير هذا الوضع.

وتتمثل الطريقة الثانية للنظر فى علاقة المنظمة والزبائن والمنافسين فى النظر فى مدى توفر منتجات وخدمات بديلة. فعلى سبيل المثال، تواجه شركات الطيران، فى موسم الاجازات، منافسة ليس من شركات الطيران الأخرى فحسب، بل من السكة الحديد وخدمات النقل البرى (الحافلات) وشركات استئجار السيارات، وقد تختار العائلات التى تبحث عن مأوى لها، اثناء العطلة، منزلا عاديا أو منزلا فى المدينة أو شقة سكنية. كما أن الخيارات التى ستوافر لدينا فيما يتعلق بمصادر الطاقة، فى المستقبل القريب، ستشمل البترول والغاز والفحم الحجري والطاقة الشمسية والنووية ومصادر خارجية أخرى بديلة مثل الطاقة الحرارية لباطن الأرض واستخدام تيارات المحيطات.

شكل ١٦ - ٢ مكونات بيئتين مختلفتين

| المكونات | جامعة مدعومة من الولاية | شركة للطاقة |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| العنصر الاقتصادي الوضع الاقتصادي للبلدان المختلفة، العلاقات مع الزبائن والموردين والمنافسين. | تزايد تكاليف التعليم، انخفاض عدد الطلاب المسجلين، العلاقات مع المؤسسات الخاصة والجامعات الأخرى. | تزايد تكاليف الانتاج: تذبذب الطلب: وتباين احتياجات الزبائن. |
| العنصر السياسي الجو السياسي العام للمجتمع، فكرة واتجاهات الجمهور نحو المنتجات والخدمات. | حجم التمويل من الولاية، شروط التثبيت في الوظيفة، انتظام أعضاء هيئة التدريس في الاتحادات النقابية. | المصادرة والاجراءات الرقابية، حظر البترول، التاميم من قبل الدول الأجنبية، منظمة الدول المصدرة للبنترول.. |
| العنصر الاجتماعي التحولات الاجتماعية والثقافية العامية في المجتمع. | المسائل المتعلقة بتقرير الشهادة الجامعية، برامج التعليم المستمر، السياسات الداخلية لشؤون الموظفين | الاتجاهات نحو أسعار الوقود، الاقتصاد في الطاقة، الاهتمام بالتلوث والقضاء على الموارد الطبيعية، القضاء على التفرقة في التوظيف. |
| العنصر التقني مدى توافر الموارد والعوائق التي تواجه المنظمات: مستوى التقنية. | توفر مساندة على مستوى عال من التأهيل العملي، ابتكار وسائل تعليمية مثل الحاسب وشرائط الفيديو... الخ | نقص مصادر المواد الخام (مثل البترول الخام): مصادر بديلة للطاقة (مثل الطاقة الشمسية والنوية والفحم). |

البيئة السياسية: تعمل المنظمات بكل أنواعها ضمن نظم سياسية مختلفة للتفاعل بين المنظمة والبيئة السياسية بوجه عام في تأثير متبادل، حيث تحاول المنظمات من جهتها التأثير على النظام السياسي لتزويد من فرص بقائها. ومن أبرز مظاهر التأثير المحاولات التي تقوم بها المنظمات لكسب التأييد على كل المستويات الإدارية في الحكومة. ومن جهة أخرى هناك عناصر معينة في النظام السياسي، مثل الهيئات الرقابية الحكومية تحاول أن تؤثر على نشاطات المنظمات بغرض حماية البيئة وسد الثغرات ضد التنافس غير المشروع وما إلى ذلك.

مصادر التأثير السياسي: تنشأ المصادر الرئيسية للتأثير السياسي من الأجهزة الحكومية على المستوى الوطني ومستوى الولاية والإدارات المحلية. وبظهور مجموعات أو هيئات مثل أوبك (منظمة الدول المصدرة للبترول)، شهدنا توسعا في نطاق التأثير الحكومي ليشمل عدة حكومات^٢.

تتجاوز البيئة السياسية للمنظمة الهيئات الحكومية، لتشمل كل المجموعات والأفراد الذين يملكون سلطة التأثير على نشاطات المنظمات. وتشمل الجماعات المصلحة هذه، الاتحادات المهنية، ومجموعات حماية المستهلك والهيئات النقابية. وقد مارست العديد من هذه الجماعات قدرا كبيرا من الضغط والتأثير على المنظمات مؤخرا. ومن أمثلة ذلك جمعية سلامة المستهلك وجمعية سيرا (Sierra Club) للحفاظ على الأراضي والحياة الفطرية، واتحاد العمل الأمريكي لحماية مصالح العاملين، فيما تتمثل جماعات أخرى في المنظمة الوطنية للصناعة والغرف التجارية المحلية.

نشاطات مصادر التأثير السياسى : أصبح التفاعل بين المنظمات والحكومة الفيدرالية أكثر عمقا وأوسع نطاقا خلال الثلاثين سنة الأخيرة، ففى بعض الحالات يكون جزء الحكومة الفيدرالية مثل وزارة الدفاع، مستهلكا للمنتجات والخدمات، على أن هذه التفاعلات تتضمن فى أغلب الحالات، العلاقات بين المنظمة والأعداد المتزايدة من الهيئات الرقابية لنشاطاتها حيث تضع هذه الهيئات نظما وإجراءات يتعين على المنظمات العمل بموجبها أو التقيد بها وضبط نشاطها للتأكد من تقيدها بهذه النظم والاجراءات.

قد تركز هذه الهيئات الرقابية على نشاط صناعى معين، أو نشاطات تنظيمية محددة، فالوكالة الفيدرالية للطيران تراقب شركات الطيران والطائرات، وتراقب هيئة مراقبة السندات والأوراق المالية المنظمات العاملة فى مجال السندات والأسهم، فيما تراقب الإدارة الفيدرالية للأدوية صناعة الأدوية. والهيئة الفيدرالية للاتصالات المؤسسات العاملة فى مجال الاتصالات اللاسلكية.

هناك هيئات أخرى تركز على مجالات أوسع : هيئة حماية البيئة، تعنى بشؤون البيئة، وتهتم إدارة السلامة المهنية والصحية (OSHA) بسلامة وصحة العاملين، وتحاول لجنة مراقبة تساوى فرص التوظيف القضاء على مظاهر التفرقة فى العمل. كما تهتم المنظمات أيضا بقرارات الكونغرس حيث تؤثر التشريعات على عمليات الدمج المحتملة وقوانين الضرائب والتجارة الخارجية.

وبالإضافة إلى هذه الاجراءات الفيدرالية، يتعين على المديرين التفاعل مع حكومات الولايات والادارات المحلية حول بعض المسائل مثل : ضرائب أرباح الشركات التى تفرضها حكومة الولاية، أو الادارات المحلية، والأنظمة التى تحدد النطاق الجغرافى لممارسة النشاط والخدمات الحكومية (مثل الشرطة والدفاع المدنى).

لقد أصبحت جماعات المصلحة ضمن نطاق التأثير فى النشاطات التنظيمية ومن أمثلة ذلك، مقاطعة الزبائن لمنتجات وخدمات معينة، وتوقف أصحاب الشاحنات عن العمل احتجاجا على تحديد السرعة القصوى للسير وارتفاع أسعار الوقود، والتظاهرات ضد استخدام الطاقة النووية، والدعوى المدنية المرفوعة ضد شركات الخدمات من قبل جماعات مصلحة معينة بسبب ارتفاع رسوم تلك الخدمات.

يمكن النظر لتأثيرات تلك الضغوط السياسية على المنظمة، خاصة تلك التى تمارسها الهيئات الرقابية الفيدرالية، من ثلاث زوايا -أولا- هناك مكاتب معينة تعود للمنظمة نتيجة تأثير هذه القوى عليها، فأغلب الناس يتفقون على أن العمال قد استفادوا من إجراءات إدارة السلامة المهنية والصحية وأن المجتمع قد أصبح فى وضع أفضل من الناحية الصحية بسبب الفحص الدقيق الذى تجريه الإدارة الفيدرالية للدواء على الأدوية الجديدة، وخلو الهواء والمياه من التلوث بسبب الحماية التى توفرت بسبب القرارات التى تتخذها هيئة حماية البيئة.

وفى الوقت الذى تجنى فيه المنظمة مكاسب من التزامها بتوجيهات الحكومة الفيدرالية، فهناك أيضا تكاليف تترتب على ذلك حيث يمكن أن تتمثل هذه التكاليف فى صورة نشاط إضافى فى مجال بحث وتطوير منتجات جديدة، (التكاليف الضمنية) المرتبطة بتأجيل طرح المنتج فى الأسواق. والذى كان من الممكن أن يحقق مزية تنافسية للمنظمة، والتكاليف الدائمة والمستمرة المرتبطة باستكمال الكم الهائل من الأوراق الرسمية التى تطلبها الادارات الفيدرالية^٥.

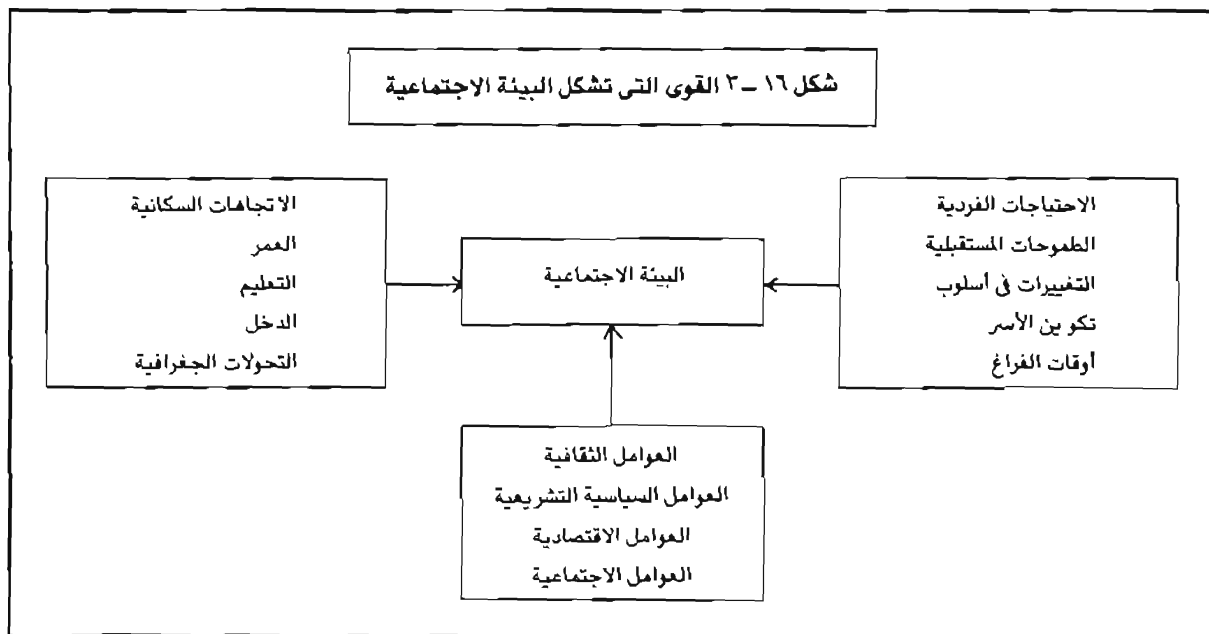
أخيرا، وهذه أهم نقطة فى نقاشنا، يمكن أن تكون عناصر البيئة السياسية قيودا على حرية المدير فى التصرف. حيث إن التعامل والتوافق مع هذه العوامل يضيف قدرا من الغموض إلى وظيفة المدير، بحيث يعتقد البعض أن ذلك قد يفضى إلى مستويات منخفضة من الكفاءة والفعالية، أما مسألة ما إذا كانت البيئة السياسية تؤثر سلبا على أداء كثير من المنظمات، فهذا خارج نطاق هذا الكتاب، كما أنها لا تدخل عادة ضمن نطاق مسئولية أغلب المديرين إنما المهم هو أن للبيئة السياسية أثرا على المنظمات وسوف تستمر الحال على ذلك.

البيئة الاجتماعية : تؤثر البيئة الاجتماعية -والتي تشمل التوجهات غير الرسمية المرتبطة بالعادات والثقافة المحلية واتجاهات السكان- على الكيفية التى تعمل بها أغلب المنظمات والمديرين. وقد تتباين هذه التوجهات من بلد أو منطقة إلى أخرى، وقد تختلف اختلافا كبيرا مقارنة بالبلد «الأم للمنظمة». فمعرفة البيئة الاجتماعية عنصر هام جدا من عناصر وظيفة المدير. ستركز هنا نقاشنا على ثلاثة عناصر تتعلق بالبيئة الاجتماعية، وهى : الاتجاهات الديمغرافية، والاحتياجات الفردية، والاختلافات الثقافية. وهذه العناصر موضحة بشكل ١٦-٣.

الاتجاهات الديموغرافية : تؤثر التحولات الجوهرية فى الخصائص الديمغرافية للسكان على المنظمات من حيث : طبيعة القوى العاملة، والملامح البيانية للمشتريين أو الزبائن. فقد أصبحت أغلب المنظمات مثلا أكثر معرفة بالخصائص المتغيرة للكفاءات الادارية المتوافرة. وقد أشار تحليل الاتجاهات إلى أن المديرين فى فئة خمس وأربعين إلى ستين سنة من العمر -وهم الأفراد الذين يجرى العرف بانهم

الأكثر خبرة – يشكلون حوالي ٧٥٪ من عدد المديرين المطلوبين، فيما يشكل المديرون الذين تبلغ أعمارهم ٢٥ عاماً حوالي ٤,٣ ملايين في عام ١٩٨٥ بزيادة ٣٥٪ عما كانوا عليه في عام ١٩٧٠. فالسؤال الأساسي لا يتركز فقط في من يدير المنظمات! بل من يقوم بتدريب هذا العدد الكبير والإشراف عليه، الذي صعد الدرجة الأولى من سلم الإدارة، فقد تكون هناك حاجة إلى إجراء تغييرات في تخطيط المسار المهني وطريقة الحصول على العاملين وتدريبهم.

أصبحت هناك حاجة إلى إجراء تغييرات في الملامح السلوكية للمستهلكين أيضاً، فقد بدأ الذين ينادون بزيادة المواليد في تكوين عائلات لهم ويميلون إلى الغنى أكثر من القطاعات الأخرى للسكان، ولذلك ظهرت للمنظمات ضرورة تفسير نشاطاتها التسويقية بحيث تستقطب القوة الشرائية لهذه المجموعة المؤثرة والغنية. وتمثل التغييرات في (الموضة)، والكماليات الفاخرة، والأسعار، وتأثير المنازل جزءاً من النشاط التسويقي للمنظمة، وحتى مطاعم الوجبات السريعة، مثل ماكдональд، تدخل تغييرات على قائمة الأطعمة لتشمل وجبات الإفطار والعشاء لجذب هذا القطاع من السكان.



الاحتياجات الفردية : تحس المنظمات بالتغييرات في الأنماط الديموغرافية في بعض الحالات، عندما يغير الأفراد من رغبتهم في إشباع حاجات مختلفة من خلال وظائفهم. وقد لوحظ حالياً نوعان أساسيان من التغيير أولهما التركيز المتزايد على إشباع حاجات التطور الذاتي والتقدم المهني^٧. فكثير من العاملين يريدون تحقيق حاجات أخرى من الوظيفة بخلاف المال والأمان، وينظرون إلى الوظيفة باعتبارها فرصة للتعلم والتطور المستمر تتطلب لاحتراز تقدم وظيفي مستمر.

ثمة اتجاه آخر يمكن أن يرتبط بالأنماط الديموغرافية، يتمثل في التغييرات التي تحدث في أسلوب الحياة. فالأفراد والأسر أكثر حركة وتحولاً، ويتجه كثير من الناس إلى إظهار الإبداع والابتكار في حياتهم الشخصية من خلال الهوايات مثلاً. ولتحقيق ذلك على سبيل المثال، يحتاج الأفراد إلى وقت متسع (لممارسة هواياتهم) وقد أقرت كثير من المنظمات هذه الحاجة من خلال تقصير أو تعديل أسبوع العمل، وهناك صيغ عديدة لهذه الفكرة، حيث يتعين على الأفراد العمل لفترة أربعين ساعة في الأسبوع، ولكن يمكنهم العمل لنفس العدد من الساعات في مدى أربعة أيام أو أربعة أيام ونصف اليوم.

الاختلافات الثقافية : تم تعريف الثقافة بطرق مختلفة. فهي تتعلق، في الأصل، بالاتجاهات والمعتقدات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتعليمية والتشريعية للمجتمع. وقد أدت دراسة الثقافة وتأثيراتها على الإدارة، مؤخرا، إلى دراسة الإدارة المقارنة حيث خصص قدر كبير مما كتب في هذا المجال للدراسات التي تناولت عدة ثقافات في محاولة لدراسة الخصائص السلوكية والأداء للعاملين في جميع أنحاء العالم.

ومن الممكن أن تسهل العوامل الثقافية الأداء أو تعوقه. ومن هنا يتعين على المديرين معرفة الآتي :

العوامل السياسية والتشريعية : لكل بلد قوانينه وأنظمتها التي تحكم نشاطات المنظمات وأعمالها. وتتوافق العديد من هذه الأنظمة مع الجو السياسي السائد فيها. فقد تجد إحدى الشركات الكينية، مثلا، أن ممارسة نشاطها في الولايات المتحدة لا يختلف عن بلد «الأم» ولكنها تجد اختلافات كبيرة في ممارسة نشاطها في أمريكا الجنوبية مثلا.

غالباً ما تتوقع الشركات المتعددة الجنسيات وجود لوائح وأنظمة مثل : وضع قيود حول من تستخدمه المنظمة (التوظيف)، وقوانين ضرائبية تأتي على جزء كبير من الأرباح المكتسبة، وقوانين تحد من العمليات الخارجية وحقوق الملكية في البلد المعين وقوانين أو تقاليد تتعلق بمدى مشاركة العمال في عملية اتخاذ القرارات الخاصة برسم السياسات ولوائح تقضى بمناقشة وإقرار القرارات اليومية للمنظمة من قبل مسؤولين حكوميين في مستويات عالية. فشركات البترول المتعددة الجنسيات التي تعمل في أمريكا الوسطى والجنوبية، على سبيل المثال، عليها تعيين نسبة كبيرة من العمال والمديرين من السكان المحليين. زيادة على ذلك، يحظر عليها فصل العاملين من الخدمة مع ضرورة حضور مسؤولين حكوميين في مواقع نشاط الشركات؛ لمراقبة العمليات اليومية، كما يفرض عليها نقل منتجاتها بواسطة ناقلات بترول تملكها الحكومة وتوافق عليها.

العوامل الاقتصادية : يتسم الاقتصاد الأمريكي بسيادة دافع التنافس الذي لا يوجد بكثرة في دول أخرى. ففي الدول الاشتراكية -مثلا- يكون المشتري الوحيد للمنتجات التي يتم تسويقها أو تصنيعها في هذه الدول هو الحكومة. زيادة على ذلك، تحظر كثير من الدول (على الشركات) تحويل نسبة كبيرة من أرباحها المكتسبة، خارج تلك الدول كما تفرض عليها إعادة استثمار نسبة من تلك الأرباح. كما أصبحت العمالة أيضا عنصرا اقتصاديا هاما، إذ أن المنظمات لا تستطيع أن تعمل بالكفاءة المطلوبة بسبب القيود أو المتطلبات المفروضة على عدد العاملين اللازم استخدامهم؛ أي قد يفرض على إحدى الشركات استخدام عاملين أقل كفاءة بدلا من أداء العمل أليا. وأخيرا تصر بعض الدول على امتلاك جزء من فرع الشركة العاملة فيها التابع للشركة المتعددة الجنسيات^{١٠}، ومن المألوف أن تتعرض ممتلكات لشركة ما بعد مرور فترة من الزمن، أو حينما يتغير نظام الحكم في ذلك البلد، للتأميم من قبل حكومة تلك البلاد.

العوامل الاجتماعية : تتباين الأنماط السلوكية للعمال في البلدان الأخرى بصورة كبيرة حيث تجد أن الدافع للعمل بكد ومثابرة -مثلا- قد يكون أقوى من الرغبة في النشاط الحر في أوقات الفراغ، أو النشاطات الأخرى، وهذا ينطبق بوجه خاص على الدول المتخلفة (النامية). وحتى في بعض المجتمعات المتقدمة مثل السويد، نجد بعض القوانين التي تجيز للعمال أن يكسبوا أكبر قدر من المال من مال التأميم للعاطلين عن العمل يعادل ما يكسبونه من العمل العادي لتلك الفترة. كذلك نجد أن الدور القيادي للمدير، والذي أصبح راسخا في ثقافتنا، غير مقبول تماما في مجتمعات أخرى. ففي بعض الحالات، صادفت المنظمات صعوبة في إقناع المديرين الأجانب ضرورة قبولهم المسؤولية وبسط سلطتهم على العاملين الآخرين. وفي اليابان، نجد نظام التوظيف مدى الحياة لا يقيد فقط عملية اختيار العاملين، ولكن أيضا عملية مكافأتهم^{١١}. فحيث يعتمد النظام الياباني جذريا على مبدأ الأقدمية، فإن ذلك يقيد استخدام نظام الجدارة، (أي المكافأة على أساس مستويات الأداء الفردي) مما يحد من التأثير الدافع للإدارة. أخيرا، على المديرين أن يدركوا أن التوافق والانسجام مع جماعات معينة يمكن أن يشكل عاملا (اجتماعيا) هاما. فقد تعكس العضوية في بعض الجماعات -على أساس الجنس أو العمر أو الطبقة الاجتماعية أو الدين أو الرابطة (الاتجاهات) السياسية -مدى إمكانية الفرد للوصول إلى الموارد الاقتصادية، والعلاقات الاجتماعية، وبالتالي إلى القوة والنفوذ، ولا يؤثر ذلك على الأشخاص الذين يمكن أن توظفهم المنظمة فقط، بل وأولئك الذين يتعين على المنظمة أن تتفاعل معهم لتؤدي عملها بأكثر قدر ممكن من الفاعلية.

ستستمر العوامل الاجتماعية من الاعتبارات الهامة بالنسبة للمديرين الذين يعملون في مجتمعات أجنبية. ومع ذلك وبالرغم من بعض السلبيات، يجب ألا تغيب عن المديرين حقيقتان مهمتان :

أولاً - تحقق العديد من عمليات الشركات المتمركزة في الولايات المتحدة أرباحاً كبيرة، وفي بعض الحالات تحقق عائداً أكبر من عائداً العمليات التي تتم محلياً، وهذه المنظمات هي تلك التي تأقلمت وتكيفت مع البيئة - وهي البيئة الثقافية في هذه الحالة. ثانياً - لبعض الشركات الأجنبية أصول كبيرة في الولايات المتحدة، فشركة فولكسواجن، مثلاً، تملك مصنعا كاملاً لتجميع السيارات في أمريكا، كما تملك شركة شل - وهي شركة أجنبية - وشركة البترول البريطانية الجزء الأكبر من أسهم شركة سوهيو (Sohio) وهي إحدى أكبر الشركات التي تسهم في إنشاء خط أنابيب البترول في ألاسكا (Alaska) ^{١١}.

البيئة التقنية: لا تتميز التطورات التي تحدث في البيئة التقنية - من وجهة نظر الإداري - بأنها أسرع ما يكشف عنها فقط، ولكن من الممكن أن يكون لها أثر بعيد المدى في نمو وتطور المنظمة. فقد أثبت ظهور تقنية الحاسبات الآلية الصغيرة - والتي أدت إلى تطوير الآلة الحاسبة الصغيرة - مثلاً، بأنه نعمة بالنسبة لصناعة معدات المكاتب والأعمال إلا أنها، من جهة ثانية، قضت على سوق المسطرة الحاسبة تقريباً.

السلوك في المنظمات

المديرون اليابانيون في مواجهة العمال الأمريكيين

حينما بدأت الشركات اليابانية في استثمار أموالها وإمكاناتها في الولايات المتحدة، اعتقدت أنها قد وجدت بيئة طيبة يمكن أن تكرر فيها تجربتها الناجحة (في بلدها الأم) في مجالات التصنيع والإدارة، إلا أن في تجربة مصنع شركة الهوندا لتجميع السيارات في ميرزفيل بولاية أوهايو، كانت هناك شائبة جديدة بالبيئة لم تحسب لها الشركات في تخطيطها وهي ما يسمى بنقابة العمال، ففي مصنع ميرزفيل حدث تحد بين ٢٥ عاملاً يرتدون قبعات هوندا الخضراء مع علامة الشركة أو قبعات زرقاء مع شعار اتحاد عمال صناعة السيارات، تحاول النقابة تنظيم المصنع.

حينما تكون هناك أي محاولة لتنظيم العاملين، فإن المخاطر تمس كل الأطراف المعنية. فصنع الهوندا يمتد بتوسعه كبير. فإذا نجحت نقابة العمال وسادت فإن ذلك قد يعني زيادة في تكاليف الإنتاج وانخفاض في درجة مرونة العمليات. فنجاح النقابة سيعود بالفائدة لاتحاد عمال صناعة السيارات، وبما أنه سيكون أول مصنع للسيارات تملكه اليابان ويتم تنظيمه ضد رغبة الشركة، فسيساعد ذلك على تبديد فكرة أن الاتحادات النقابية تفقد سيطرتها ونفوذها. إلى جانب ذلك فإن الشركات اليابانية الأخرى العاملة في الولايات المتحدة أو التي تفكر في ذلك ترقب بدقة ما يجري في شركة الهوندا.

ولمقاومة تأثير النقابة، تعمل الهوندا بجد ومثابرة فقد قامت برفع أجر الساعة إلى ما يعادل متوسط الأجر في هذه الصناعة تقريباً. وأقامت مراكز رياضية وترفيهية. ووضعت برنامجاً للتسليف والإدخار للعاملين. فقد يكون العاملون من أهم ما تمتلكه شركة الهوندا. فالنظام النقابي يتصارع مع الثقافة الزراعية السائدة في هذا الجزء من نقطة وسط الغرب. ولذلك فإن توظيف العمال من الشباب (متوسط أعمارهم ٢٧ عاماً) ودفع أجور تزيد عن معدلات الأجور السائدة في تلك المنظمة، لا يضر كثيراً.

من ناحية ثانية، وجد اتحاد عمال صناعة السيارات قضية تثير رد فعل العمال وهي سرعة خط التجميع إذ يعمل بسرعة فائقة تضطر العمال إلى العدو بين نقاط التجميع - في بعض الأحيان - لاستكمال حصصهم المقدرة من الوحدات. كما تشمل القضايا الأخرى التي يمكن أن يقلق العمال لها، عدم وجود سياسة للإجازات المرضية، وعدم إمكانية شغل وظيفة محددة (حيث يعمل العمال على نحو متعاقب في نقاط التجميع المختلفة دون إشعارهم رسمياً بذلك)، وفلسفة إدارة شركة هوندا التي تنطوي على الأضواء.

حتى في حالة اتجاه عمال صناعة السيارات في محاولة للتنظيم فإنها غير مضمونة إذ لا يتعين فقط على الاتحاد تحقيق مكاسب للعمال نتيجة التحاقهم بعضو يته، بل لا بد من التعاون مع إدارة الشركة لضمان تحقيق أرباح للمصنع. فلا أحد يرغب في أن يتوقف نشاط الشركة في ميرزفيل.

D. Buss and J. Bussey, "Japanese Management Confronts U.S. Union In Election at Honda", The Wall Street Journal, Dec. 27, 1985, p. 13.

ماخوذ عن :

يهتم المديرون، بوجه عام، بعنصرين من عناصر البيئة التقنية وهما عملية الابداع والابتكار وعملية نقل التقنية. وتشير عملية الابتكار إلى الجهود العلمية الأساسية الرامية إلى تطوير تقنيات وعمليات وأساليب ومنتجات جديدة^{١١}، و يطلق عليها مصطلح البحث والتطوير. ومن أمثلة ذلك تطبيقات اللزر والتظهير الذاتى لأفلام التصوير التى أنتجتها شركة بولارويد.

تتضمن عملية نقل التقنية، أخذ المكتشفات الحديثة من المختبر إلى المجال العلمى (السوق) أى تحويل التطورات العلمية إلى منتجات وتطبيقات مفيدة^{١٢} -و يمكن أن يحدث نقل التقنية داخل الصناعة وبين الصناعات المختلفة. فآجهزة تسجيل الأشرطة المرئية (الفيديو) كانت تستخدم أصلا بواسطة شبكات التلفزيون وحولت إلى إنتاج تجارى تتوافر اليوم في كثير من المنازل. وكذلك قامت التقنية - في أقل من عشرين عاما - بتصغير حجم الحاسب الآلى وزيادة كفاءته بحيث أصبح متوافرا لدى المؤسسات والشركات الصغيرة وللأستعمال الشخصى، كما يمكن أن تتداخل التقنية في الصناعات الأخرى؛ فتقنية الليزر، مثلا، لا تستخدم فقط في إجراء العمليات الجراحية، بل وتستخدم أيضا في الكشف عن التشققات في المنتجات المعدنية وتصنعها، ونقل الذبذبات الصوتية في أجهزة الاتصال اللاسلكية.

للتطورات التى تحدث في البيئة التقنية، على الأقل، دالتان هامتان بالنسبة للمديرين :
أولهما - أن التأثير الأساسى للتقنيات الحديثة قد ظهر في زيادة معدل تلف تلقى السلطة والتنافس. و يمكن دره المخاطر التى تتضاعف بالتطور السريع للتقنية، بتحديد فرص جديدة لتسويق منتجات الشركة وخدماتها.
ثانيا - لابد لكثير من المنظمات من استحداث طرق متطورة للرمز والمتابعة والتنبؤ، حيث يتعين على المديرين تنمية مهارات تشخيصية لرفض ومتابعة التطورات التقنية الجديدة، داخل وخارج مجالات نشاطهم والمحافظة على الوضع التنافسى لمنظمتهم.

أبعاد البيئة :

يصلح العرض الذى قدمناه عن العوامل الفردية لبيئة المنظمة - الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والتقنية - كأساس تقوم عليه أبعاد بيئة المنظمة، وكما يوضح شكل ١٦ - ٤. فاننا قد حددنا جانبين أساسيين للبيئة هما : درجة التغير ودرجة التعقيد في (البيئة)^{١٣}.

درجة التغير :

يتعلق هذا الجانب بمدى استقرار أو التغير المستمر للبيئة. لذلك يصف هذا الجانب مدى إمكانية المدير التنبؤ بالأحداث المستقبلية؛ لأن حدوث وضع معين في البيئة يتكرر بمرور الوقت، أو ما إذا كان التغيرات تحدث بصورة متكررة تجعل إمكانية التنبؤ بالأحداث محدودة. فمن الممكن أن يتوقع منتج الأدوات الفخارية - مثلا - أن يستمر في إنتاج نفس نوع المنتج عاما بعد عام فيما يتعين على شرطة الآداب في دائرة للشرطة - من جهة أخرى - معالجة كل حالة بصورة مختلفة عن الأخرى بسبب النتائج العديدة غير المتوقعة لكل حالة، فهناك عوامل متنوعة يمكن أن تجعل من البيئة : مستقرة أو متغيرة، تشمل التحولات الاقتصادية التى لا يمكن التنبؤ بها، والتغير السريع في أفضليات وطلبات المستهلكين، ونظام الحكم غير المستقر، والتغيرات التى تمر دون ملاحظتها في خصائص السكان، وتعاطم تأثير الجماعات الضاغطة والتحولات والتطورات التقنية السريعة. على أن مصطلح «متغيرة» لا يشير إلى العوامل البيئية المتغيرة مثل الطقس. فالطلب على غاز التدفئة - مثلا - يكون على أشده في أشهر الشتاء، إلا أن ذلك معروف و يمكن التنبؤ به من قبل المنتج، فالعنصر المتغير على الأرجح هو العنصر غير المتوقع لأنه لا يمكن التنبؤ به على ضوء الأحوال التى كانت سائدة في الماضى.

درجة التعقيد : من الممكن أن تتفاوت بيئة المنظمة من بسيطة إلى معقدة. فهناك عاملان يسهمان في تعقيد بيئة أى منظمة^{١٤} : أولا - تتفاوت عدد الوحدات التى يتعين على المنظمة التفاعل معها - أى عدد الزبائن، والموردين، والمنافسين - ما بين عدد محدود في بيئة بسيطة، إلى أعداد كبيرة في بيئة معقدة. فقد يتفاعل مدير شركة لمنتجات الألبان - مثلا - مع عدد محدود من أصحاب الماشية واثنين أو ثلاثة من الموزعين فيما يتطلب الموقف من المسئول عن إحدى رحلات الفضاء لوكالة الفضاء الأمريكية (NASA) من جهة أخرى، أن يتفاعل مع أفراد عديدين وشركات عديدة ذات صلة بالمشروع. ثانيا تصبح البيئة معقدة بدرجة تتطلب أن تكون المنظمة على درجة عالية من المعرفة والخبرة المتطورة عن المنتجات والزبائن وغيرهم. فمدير شركة منتجات الألبان من هذه الناحية يعمل في بيئة بسيطة لأن عملية تعبئة الألبان وتوزيعها للمحلات عملية بسيطة وغير معقدة، فيما يتعين على مسئول الرحلة في وكالة الفضاء الأمريكية من جهة

شكل ١٦ - ٤ الأبعاد البيئية

| درجة التغير | | درجة التعقيد |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| المنظمة المتغيرة | المنظمة المستقرة | |
| بيئة متغيرة لا يمكن التنبؤ بها، منتجات وخدمات محدودة، عدد محدود من الزبائن والموردين والمنافسين، الحد الأدنى من المعارف المتطورة. (٢) | بيئة مستقرة يمكن التنبؤ بها منتجات وخدمات محدودة، عدد محدود من الزبائن والموردين والمنافسين، تحتاج للحد الأدنى من المعارف المتطورة. (١) | البيئة البسيطة |
| بيئة متغيرة لا يمكن التنبؤ بها، منتجات وخدمات متعددة، عدد كبير من الزبائن والموردين والمنافسين، حاجة كبيرة للمعارف المتطورة. (٤) | بيئة مستقرة يمكن التنبؤ بها منتجات وخدمات عديدة، عدد كبير من الزبائن والموردين والمنافسين، حاجة كبيرة للمعارف المتطورة. (٣) | البيئة المعقدة |

حالة عدم التأكد

ماخوذ باذن من الناشر عن : "What is the Right Organization Structure? Decision Tree Analysis Provide The Answers", By Robert Duncan, Organizational Dynamics, winter, 1979, p. 63.

ثانية، أن يكون ملماً بكل عناصر العملية بدءاً بعملية دفع المركبة، والاتصالات وانتهاء بنظم السلامة وعمليات الهبوط عند العودة من الفضاء. وللقيام بهذا الدور لابد أن يتوافر للفرد مزيج من المعرفة والمهارات والقدرة على معالجة المعلومات، كما تعمل المستشفيات والمصارف التي تقدم خدمات بنكية متكاملة وشركات صناعة الحاسب الآلي في بيئات معقدة أيضاً.

رباعيات البيئة : من الطرق البسيطة لدراسة بيئة ما أبعاد بيئية معينة حيث تقسم المنظمة كل جانب أو بعد منها إلى قسمين مما تنتج عنه أربعة مقاطع رباعية، كما توضح في شكل ١٦ - ٤، تمثل البيئات التي تواجهها المنظمة.

يمثل الرباعي الأول بيئة مستقرة يمكن التنبؤ بها تماماً. وعادة ما تكون المنتجات قليلة وعدد الزبائن والموردين والمنافسين محدوداً، وتوجد مثل هذه البيئة حول شركة لصناعة صناديق الكرتون، حيث استمرت بيئة العمل على حالها دون تغيير يذكر عبر الزمن، زيادة على ذلك فإن مصادر المواد الخام، وعدد الشركات المنافسة والعملاء الرئيسيين كل ذلك محدود، ويمكن التعرف عليه بسهولة.

ويشبه الرباعي الثاني الرباعي الأول من حيث التغيير إلا أنه أكثر تعقيداً منه - وبعبارة أخرى، فإن عدد الزبائن والموردين والمنافسين ودرجة تعقد المعلومات قد زاد عن الحالة الأولى. وتشمل الأمثلة على ذلك شركات صناعة الأدوات المنزلية مثل ويل بول (Whirlpool) وميتاق (Maytag) ومكاتب المحاسبة الكبيرة وشركات الادخار والتسليف. ففي كل حالة لا تزيد المنافسة فحسب، بل إن تنوع واختلاف العملاء ونطاق المعرفة والخبرة اللازمة لخدمة هؤلاء العملاء أكبر بكثير مما تتطلبه شركة تصنع صناديق الكرتون.

أما المنظمات التي تقع في الرباعي الثالث فبيئاتها متغيرة، وبعدد محدود من العملاء والموردين والمنافسين، ويصور هذا الوضع بيئة شركة تصنع الملابس تباع منتجاتها لشركات للبيع بالتجزئة، وتظهر الميزة الرئيسية لطبيعة البيئة المتغيرة في التحول السريع في الأزياء خاصة بالنسبة للرجال والنساء من الطبقات الاجتماعية العليا الذين يسايرون الجديد من الأزياء.

وأخيرا يمثل الرباعى الرابع بيئة معقدة ومتغيرة فى أن واحد. ولا تتميز هذه البيئة بعدم إمكانية التنبؤ بالأحداث والاتجاهات فقط، بل إن عدد العملاء والموردين والمنافسين ومدى الخبرة والمعارف اللازمة للمنافسة يتجاوز الرباعيات الأخرى بقدر كبير جدا. ومن المنظمات التى تعمل فى بيئة كهذه شركات صناعة المعدات الالكترونية وبرامج الحاسب الآلى ولوازمها والألات الحاسبة الصغيرة. ومثال آخر لذلك، مستشفى عام يعمل فى بيئة تتميز بالتغيرات المتسارعة وعدم إمكانية التنبؤ بما يحدث فيها خاصة فيما يتعلق بالابتكارات التقنية (مثل معدات التحليل والتشخيص بالكمبيوتر، ومعدات الجراحة الدقيقة، ونظم السلامة التى تعمل بنظام ألى) والجو السياسى العام (مثل التأمين الصحى العام والتشريعات المتعلقة بتحديد تكاليف العلاج) زيادة على ذلك يتعين عليها أن تواجه الزيادة المستمرة فى جمهور المستفيدين ومنافسة الأعداد المتزايدة من المؤسسات العاملة فى المجال الصحى.

غموض البيئة : كما يوضح شكل ١٦ - ٤، يمكن دمج جانبى البيئة لتحديد درجة الغموض فى البيئة^{١١}. فكلما تحولت البيئة من بيئة مستقرة وبسيطة إلى بيئة متغيرة ومعقدة تقل المعلومات المؤكدة حول البيئة، وتتضاءل مفردة أثار الاجراءات المحددة التى تتخذها المنظمة للحد الذى يجعل من عملية اتخاذ القرارات الادارية غير مؤكدة (غير مضمونة النتائج). وفى الرباعى الأول فى مثالنا السابق، تتأثر قرارات المديرين فى شركة الأوعية الالكترونية بعوامل ومتغيرات محدودة. وعليه يمكن أن تكون نتائج القرارات المتخذة فى هذه الحالة مؤكدة إلى حد ما. أما مدير المستشفى فى المربع الرابع من جهة أخرى، فيواجه حالة من الغموض فيما يتعلق باتجاهات وسلوك وتصرفات العملاء والموردين والمنافسين. وفى هذه الحالة تتخذ القرارات فى ظروف تتميز بالغموض.

البيئة الداخلية (المنظمة) :

توفر النشاطات البيئية للمنظمة فرصا لانتاج السلع والخدمات التى تبقى المنظمة عاملة وفاعلة، كما انها تشكل، فى نفس الوقت تحديات يمكن أن تحدد بقاء المنظمة واستمراريتها أو توفر لها إمكانية إعادة النظر فى توجهاتها بحيث تحقق مستويات أعلى من الأداء. فمؤسسة كرايكلر (Chrysler) تعثرت لعدة سنوات لضياح الكثير من الفرص عليها، وكادت أن تقع فريسة للتنافس إلا انها استطاعت أن تعيد النظر فى توجهاتها، تحت قيادة لى لايوكا (Lacocca) واستطاعت تقديم منتجات بمواصفات صناعية جديدة مثل سيارة كى (K-car) والحافلات أو الشاحنات الصغيرة المقلدة.

ولتتمكن المنظمة من استثمار الفرص المتوافرة فى البيئة، أو مواجهة تهديداتها، لابد أن تتوافر لها القدرة على تحقيق ما خططت لعمله^{١٢}. وترتبط هذه القدرة على الانجاز بمواردها - أى أهدافها وهيكلها والقوى العاملة فيها - وسيتناول الفصلان التاليان هذه العناصر بالتفصيل، فيما نتناول فى هذا الفصل نسيج المنظمة الذى يمكنها من العمل، و يوضح السبب وراء قيامها بأعمالها بالطريقة التى تؤذيها بها. وسنطلق على ذلك مصطلح الثقافة التنظيمية.

تعريف الثقافة التنظيمية :

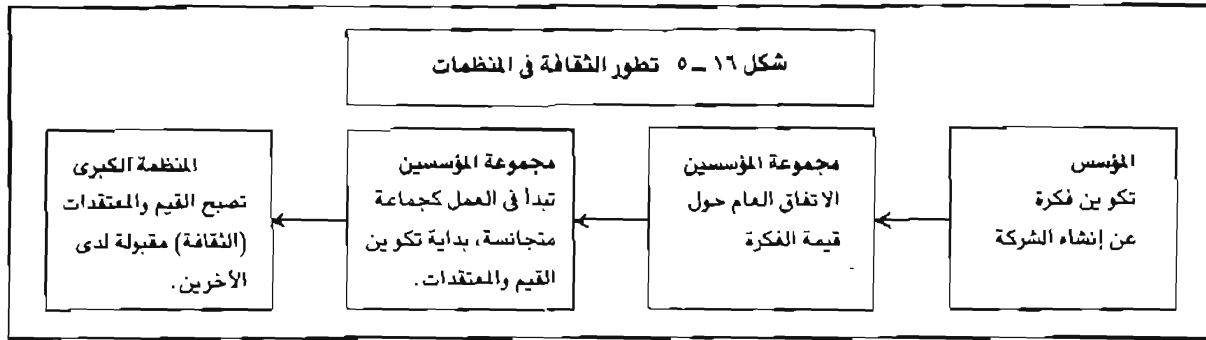
لننظر فى المثالين التاليين :

❖ استقال مايك كوفمان (Mike Kaufman) من وظيفته الادارية فى إحدى الشركات التى ظل يعمل بها عشر سنوات، ليعمل فى وظيفة تتحدى قدراته كمدير فرع، فى إحدى الشركات الكبرى الراجعة والتى تعمل فى مجال نشاط يختلف عن الأولى. أدرك مايك، بعد مرور أقل من سنة مع الشركة الجديدة، أنه لن يستطيع العمل بنجاح فى شركة يؤمن مديروها بالتنافس الحاد والقاسى داخل الشركة وخارجها.

❖ كان لكاي سمبسون (Kay Simpson) أفكار خلاقة ومبدعة لزيادة حصة السوق بالنسبة لمنتجات الوحدة التى تعمل فيها ولكنها اكتشفت من جهة ثانية، أن هذه الأفكار كانت تتعارض مع فلسفة الشركة المحافظة ضد المخاطرة. ولذلك أحست بالاحباط وبدأت تفقد دافعيتها كلما فات على الشركة العديد من الفرص.

يوضح هذان المثالان وغيرهما ظاهرة تنظيمية تتعاضد أهميتها تسمى ثقافة المنظمة، والتي تعرف بأنها (الفلسفات، والمفاهيم، والقيم، والافتراضات والمعتقدات، والتوقعات، والاتجاهات، والمعايير التي تربط بين أجزاء المنظمة في بوتقة واحدة والمشاركة بين العاملين)^{١٨}. وتشكل كل هذه المفاهيم السلوكية مجتمعة الاتفاق الجماعي المعلن وغير المعلن، في المنظمة حول كيفية اتخاذ القرارات ومعالجة المشكلات في المنظمة، وبعبارة أخرى، توفر الإطار الذي يوضح «الطريقة التي يؤدي بها العمل في المنظمة»^{١٩}.

تزخر المادة المكتوبة حول هذا الموضوع بالعديد من الأمثلة الخاصة بالثقافة التنظيمية وأثرها على المنظمات. فشركة دلتا للطيران تركز على العمل الجماعي بين العاملين، وتؤمن شركة هيوايت باكارد، بالمغامرة. فيما تتجه شركة البيسي كولا نحو السلوك الإداري الطموح والمقدام داخل وخارج المنظمة^{٢٠}. فالثقافات التنظيمية حقيقة موجودة لا تتغير. وما نود استكمالها في هذا الجزء هو وضع إطار لفهم الكيفية التي تؤثر بها الثقافة في السلوك التنظيمي، وعلى وجه التخصيص كيفية تصميم وبناء المنظمات، وهي الموضوعات التي سيتم تناولها بالتفصيل في الفصلين: السابع عشر والثامن عشر.



"The Role of the Founder in Creating Organizational Culture". By Edgar H. Schein: *Organizational Dynamics*, Summer, 1983, p. 17.

ماخوذ بآئن من الناشر، من :

أسس الثقافة التنظيمية :

مع الأهمية المتزايدة للثقافة في دراسة تطبيق السلوك التنظيمي، أصبح الاهتمام يتزايد نحو الكيفية التي تتكون بها الثقافات في المنظمات. ولعدم توافر نظريات ونماذج مكتملة يرى إدجار شين (Edgar Schein) أن أفضل طريقة لدراسة تكوين ثقافة تنظيمية هي ملاحظة ما يجري في شركة تكونت جونا^{٢١}.

يعرض شكل ١٦ - ٥ تخطيطاً مختلفاً لدخل شن (Schein). وعموماً فإن أهم تلك المراحل هما المرحلتان الأولى، حيث يبدأ المؤسسون عادة بفكرة عامة حول كيفية تحقيق النجاح في مجال ما - أي تخطيط نظري في أذهانهم استناداً إلى خبراتهم في مجال الثقافة التنظيمية التي ترعرعوا فيها. وعندما تدخل مجموعة من المؤسسين في المشروع ينطلق التخطيط النظري من مرحلة الاتفاق العام للمجموعة إلى الطريقة التي يجب أن تنفذ بها الفكرة، ونعرض بعض العوامل التي يمكن أن تكون نماذج الثقافة التنظيمية في جدول ١٦ - ٦. لاحظ أن كثيراً من هذه العوامل قد تم تناولها سابقاً في هذا الكتاب، الأمر الذي قد يعكس الأهمية التكاملية للثقافة بالنسبة لفهم السلوك التنظيمي.

تعكس الثقافة التنظيمية التفاعل المتداخل لأراء وخبرات المؤسسين الأساسيين وأعضاء مجموعة المؤسسين.

وقد تبقى هذه الآراء والمعتقدات التي يأتي بيانها، ثابتة على مر الزمن :

- الزبون هو العامل الرئيسي لنجاحنا، ولذلك علينا تكريس كافة الجهود لخدمته.
- يمكن أن تنشأ الأفكار في أي جزء من المنظمة، ولذلك علينا أن نتمسك دائماً بالمناخ الذي يتيح فرصة التعبير وإبداء الآراء.
- ومن جهة أخرى يمكن أن تتبدل المعتقدات تبعاً لتجارب مجموعة المؤسسين.
- الطريقة الوحيدة للعمل بنجاح هي استثمار ما لا يزيد عن عشرة في المائة من الأموال المتوافرة في أي مشروع من المشروعات «هذه

الفكرة قد تتغير إلى» يختلف مقدار الاعتمادات المالية التي تخصص للاستثمار في النشاط الرئيسى للمنظمة تبعا للمخاطر والفرص المتوافرة على الا يتجاوز عشرين في المائة من الموارد المالية المتوافرة كأقصى حد.

«الطريقة الوحيدة لإدارة وتوجيه نشاط جديد متنام هى مراقبة كل العاملين مراقبة دقيقة»، هذه الفكرة قد تتغير إلى «سنعمل على تعيين وتدريب أفضل العناصر ثم نوفر لهم السلطة والمسئولية لتحقيق أهدافهم المرسومة».

ترسيخ الثقافة التنظيمية :

إن تحديد العناصر الثقافية بالنسبة لمؤسس المنشأة أو مجموعة المؤسسين يمثل جانبا واحدا، بينما يمثل قبول أو ترسيخ هذه العناصر بحيث تصبح جزءاً من المنظمة – جانبا آخر. فالعملية الأساسية لترسيخ الثقافة التنظيمية عملية تعليمية يتم بموجبها تعلم الأنماط السلوكية والنشاطات المقررة من خلال التجارب والرموز والتصرفات المحددة الواضحة.

هناك عدة طرق يمكن أن تستخدم في ترسيخ وتوطيد عناصر الثقافة التنظيمية، ومن بين أهم هذه الطرق الاتى:^{٢٢}
البيانات الرسمية : وتشمل : رسالة المنظمة، وميثاقها، ومبادئها، وأنظمتها الأساسية، الموجهة نحو العلاقات مع العملاء والعاملين. ومن أمثلة ذلك عدم قبول شركة دلتا لتسريع العاملين خلال فترة الركود الاقتصادى، ومبدأ جى سى بينى (J.C.Penny) «الزبون دائما على حق».

تصميم المبنى : يمكن أن تعطى طريقة تصميم المبنى فكرة معينة للعاملين أو الزائرين؛ فالمباني الشاهقة والمواقف المخصصة والمنظمة والمكاتب الأنيقة البعيدة عن العاملين تعطى صورة مختلفة عن المبنى ذى الطوابق الثلاثة، الممتد على غير اتساق ونظام وبدون مواقف للسيارات وبالمكاتب المفتوحة.

القدوة : وتتعلق بالتركيز على الطريقة التى يتصرف بها القادة نحو العاملين وتعليمهم وتدريبهم. فهارولد غرينين (H. Green)، مدير شركة اى تى اند تى (I T and T) كان ينتقد مرؤوسيه من المديرين أمام الآخرين، فيما يشجع مديرو شركة هيولت باكارد مرؤوسيهم بتطبيق فكرة «الإدارة عن طريق المرور بالموقع».

شكل ١٦ - ٦ عناصر نماذج الثقافة التنظيمية

- ١ - علاقة المنظمة مع بيئتها : بامعان النظراكثر في الافتراضات الأساسية حول علاقة الانسانية بالطبيعة. يستطيع المرء تحديد ما إذا كان المسئولون الرئيسيون في المنظمة ينظرون إلى العلاقة (مع البيئة) على أنها علاقة سيطرة، أو إزعاج، أو انسجام، أو تلاؤم، أو خلاف ذلك.
- ٢ - طبيعة الواقع والحقائق : في هذا الجانب نجد القواعد اللغوية والسلوكية التى تحدد الشيء الحقيقى من غيره، وما هى (الحقيقة أو الواقع) وكيف يمكن تحديد الصحيح وما إذا كان الواقع قد (انكشف) أو (تم اكتشافه) وتحديد المفاهيم الأساسية للوقت وما إذا كان خطيا أو بنظام الدورات مستمرا على وتيرة واحدة أم في نشاطات متعددة، وتحديد مفاهيم أساسية مثل محدودية المساحة، أو عدم محدوديتها، وهل الملكية جماعية؟ أم فردية؟ وهكذا.
- ٣ - نوع الطبيعة البشرية : ماذا يعنى أن تكون إنسانا؟ وما هى الخصائص التى تعتبر ذاتية أو مطلقة (عامة)؟ هل طبيعة البشر خيرة أم شريرة أم بين هذا وذاك؟ هل يمكن للبشر بلوغ مرحلة الكمال؟ أيهما أفضل النظرية (×) أم النظرية (٧)؟
- ٤ - طبيعة النشاط البشرى : ماهو الشيء «الصاب» الذى يفعله البشر على أساس الافتراضات السابقة حول الواقع والبيئة والطبيعة البشرية، هل تكون نشطا وفعالا أم سلبيا أم متطورا ذاتيا أم ماذا تكون؟ ما هو العمل وما هو اللعب؟
- ٥ - طبيعة العلاقات الانسانية : ما هى الطريقة «الصحيحة» لعلاقة الناس ببعضها ولتوزيع القوة ونشر الحب، هل الحياة تعاون أم تنافس؟ فردية أم جماعية أو اشتراكية؟ هل تقوم (الحياة) على السلطة التقديرية الموروثة أم على القانون أو على الكارزما (القوة الشخصية) أم ماذا؟

ماخوذ بالن من الناشر : "The Role of the Founder in Creating Organizational Culture", By Edgar H. Schein, Organizational Dynamics, Summer, 1983, p. 16.

الرموز العنفية : وتشمل نظم الحوافز والمكافآت، ورموز المركز، ومعايير الترقية.

الروايات والقصص والأساطير : تساعد القصص التي تتناول نشأة المؤسسة –بعضها صحيح والآخر أسطوري – في توطيد أى ثقافة. ومن أمثلة ذلك تأسيس شركة ابل للحاسبات الآلية (Apple Computers) في مرآة أو مرايا السيارات لأحد المؤسسين.

موضع اهتمام القادة : مامى الأشياء التي يهتم كبار المديرين بمعرفتها؟ هل يهتمون بالتقارير المالية اليومية وحضور الموظفين أم أن هناك اتجاهًا غير محكم للرقابة؟

ردود الفعل تجاه الأزمات : كيف يتفاعل القادة مع الأزمات خاصة عندما تكون المعايير غير واضحة مما يوحى بالكثير عن المنظمة. فشركة حوسون وجولسون مثلاً كانت مثار الإعجاب لتصرفات قادتها المعتدة والمنطقية والعادية خلال أزمة تالينول.

التركيب التنظيمي : ويشمل التركيز على نظام المركزية أو اللامركزية، والتسلسل الصارم لسلطة إصدار الأوامر، والاتصال في اتجاه واحد أو اتجاهين، من يكون مسئولاً لدى الآخر وما شابه ذلك.

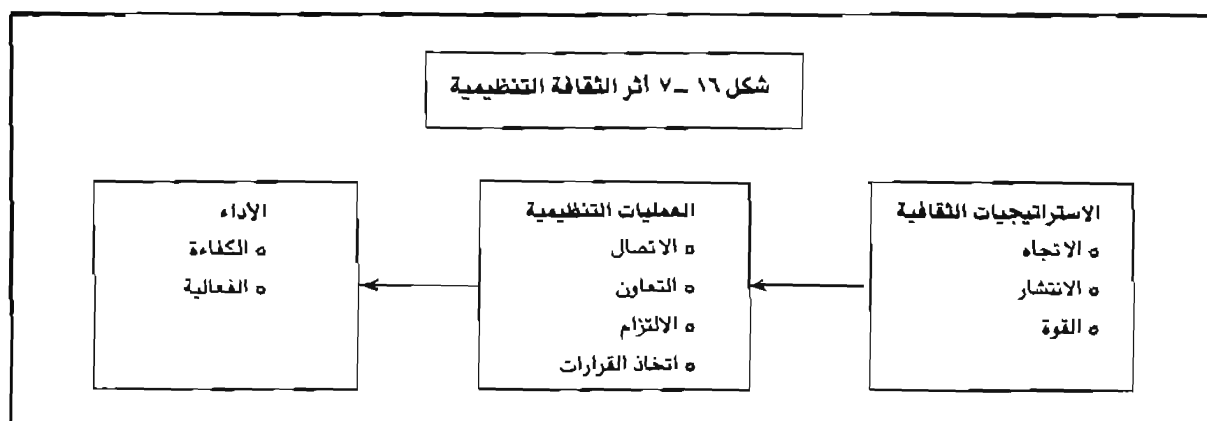
النظم الداخلية للتنظيم : ويمكن أن تشمل العوامل الآتية : من يتحكم في المعلومات، ومن يحصل عليها، ومتى يتم تقويم الأداء، ومن يشارك في عملية اتخاذ القرارات^{٢٣}.

سياسات شؤون الموظفين : وربما تكون هذه من أوضح التعبيرات عن الثقافة، على الأقل من وجهة نظر العاملين. وتشمل : الأمثلة على هذه السياسات المتعلقة بالتعيين، والاختيار والتوضيح، والترقيات، وإنهاء الخدمة والتقاعد.

بالرغم من أن هذه القائمة لا تشمل كل عوامل توطيد الثقافة إلا أنها توضح الكيفية التي يتم بها ترسيخ الثقافات. وقد دلت التجربة على أنه بينما تعمل كل هذه العوامل مجتمعة، إلا أنها تختلف من حيث درجة الأهمية. ووفق ما يراه شين، فإن اللدونة للجوانب التي يهتم بها المديرون، وردود الفعل تجاه الأزمات أكبر قدر من التأثير على العاملين^{٢٤}.

أثر الثقافة على العمليات التنظيمية :

كما يستنتج من النقاش السابق، من الممكن أن يكون للثقافة التنظيمية تأثير كبير على المنظمة والعاملين بها. وسوف نتطرق في هذا الجزء إلى الطريقة التي تؤثر بها الثقافة على مختلف العمليات داخل المنظمة. وكما هو موضح في شكل ١٦-٧، سيكون تركيزنا على كيفية تأثير الثقافة على المنظمة.



السلوك في المنظمات الثقافة التنظيمية وشركة كاميرون للحديد

تعلمت شركة كاميرون للحديد درسا مهما خلال السنوات القليلة الماضية، وهو أن إجراء أى تغييرات في السياسات والاستراتيجية والعمليات يجب أن يأتى من قمة الشركة. وقد ورد على لسان رئيسها فيليب بيرقو يرز (Phillip Barqweres) «يجب أن تتخذ إدارتنا قراراً بتغيير ثقافة شركتنا. لقد كنا ندير العمل على أساس أننا نعمل في سوق نشط وسنظل دائما نعمل على أساس ذلك. علينا أن نتعلم وندرك أننا نستطيع تقديم منتجات على درجة عالية من الجودة بأقل التكاليف».

لقد تعلم مديرو شركة كاميرون أن إعادة صياغة ثقافة الشركة ليس مشروعاً قصير المدى. «يجب أن يبدأ المشروع عند الإدارة العليا حيث يكون الالتزام به» يصرح أحد كبار المديرين.

لقد كانت شركة كاميرون من الشركات الرائدة في توفير معدات آبار البترول على مدى عشرات السنين. إلا أن هذه الصفة لم تستمر حينما بدأت الشركة في توجيه جهودها الصناعية والتسويقية وجهة جديدة، حسبما جاء على لسان دون و يلان (Dong Whalen)، نائب الرئيس للتسويق حيث يقول «بدأنا في تصنيع وتوفير أجزاء الطائرات منذ نهاية الخمسينيات إلا أن نشاطنا في مجال معدات البترول قد حجب هذا النشاط، و يضيف و يلان «ذكرنا أحد عملائنا أنه لا يتوافر لهم الوقت الكافي لتعليم شركة لمعدات آبار البترول كيف تقوم بصناعة أجزاء الطائرات».

تطلب اتخاذ قرار بشأن كيفية تغيير ثقافة الشركة فترة من الزمن وقدرا من التفكير والتخطيط «أظن أننا أمضينا شهرين أو ثلاثة في مناقشة الأهداف وطريقة التنفيذ» فيذكر و يلان «كان علينا تحديد أسواقنا الرئيسية والبحث عن طرق لدعمها وتوسيعها»

أدرك مديرو شركة كاميرون بأنه ينبغي على الثقافة الجديدة، التركيز على خفض النفقات مع تحسين الدرجة النوعية للمنتج إذا ما أرادت أن تحتفظ بقدرتها التنافسية في أى من أسواقها. وقد وضعوا برنامجا يقضى على كافة العيوب في المنتجات، مثلا، يهدف إلى الارتقاء بنوعية المنتج في كل خطوط الإنتاج في الشركة وقد نجح البرنامج بصورة تجارزت التوقعات حيث يلاحظ و يلان «مرشهران، حتى الآن، على تطبيق هذا البرنامج دون وجود وحدة (منتج) معيبة» «أما فيما مضى فلم تصل إلى معدل صفر في المنتجات المعيبة خلال الشهر الواحد بل إن أقل عدد من الوحدات المنتجة المعيبة كان اثنتين».

B. Shook: "Cameron Finds Its Philosophy Change Clicks", Houston Chronicle, May 27, 1986, sec 3, p. 1.

ماخوذة عن :

وهناك ثلاثة عوامل مترابطة ببعضها تحدد الطريقة التي تؤثر بها الثقافة على المنظمة وهي : الاتجاه والانتشار والقوة^{٢٠}. ويدخل في طريقة العمل اتجاه تأثير الثقافة إلا أن المهم هو الكيفية التي تتفاعل بها عناصر الثقافة مع استراتيجية العمل الناجح، فإذا كان الاتجاه أو الاستراتيجية الحالية للمنظمة ناجحة – مثلا – فإن الثقافة التي تتخذ فلسفة «لا تؤرجح المركب» – أى اترك الحالة على ما هى عليه دون تغيير – قد تكون المناسبة، من ناحية أخرى، نجد أن شركة جنرال موتورز قد اتجهت إلى أن تصبح أكثر إقداما في نشاطها الصناعى^{٢١}، وفي هذه الحالة فإن فلسفة «لا تؤرجح المركب» قد تثبت عدم جدواها.

انتشار ثقافة ما هو مدى شيوعها بين العاملين، أى هل تفهم ثقافة المنظمة بنفس الصورة بالنسبة لكل العاملين، أم أن بعض العاملين يفهمها بصورة مختلفة؟ فإذا كان التأثير على سلوك كل عضو في جماعة عمل متكاملة أو قسم يختلف عن الآخرين – مثلا – فمن الصعب الوصول إلى إجماع أو اتفاق عام^{٢٢}.

أخيرا، يمثل الضغط الذى يمكن أن تبسطة الثقافة على أعضاء الجماعة، مهما كان اتجاهه، قوة تأثير الثقافة، وبعبارة أخرى، هل الثقافة راسخة للحد الذى يجعل أعضاء الجماعة يتبعون ما تمليه عليهم مهما كان؟ أم أن الثقافة ضعيفة إلى حد ما وتقدم توجيهات

عامة فقط لأعضاء التنظيم؟، لنفترض، على سبيل المثال، أن إحدى الوكالات التجارية المتخصصة في مجال المواد الكيماوية طلبت من مورديها الاثنين شحنة طارئة من المنتج بصيغ تختلف قليلا عن بعضها، فقد يحس، مدير المنتج في الشركة ذات الثقافة التنظيمية الراسخة بضرورة رفع هذا الطلب عبر القنوات الرسمية ليتخذ قرارا بشأنها، فيما قد يدرك نظيره في الشركة ذات الثقافة التنظيمية غير المحكمة أهمية عامل الوقت بالنسبة لهذا الطلب فيتصل بمدير المصنع ورؤسائه مباشرة فيما يتعلق بطلب العميل.

لقد امتد أثر الثقافة على العمليات التنظيمية وأصبح ذا أهمية كبيرة. وكما يوضح شكل ١٦ - ٨، فإن المعتقدات والقيم المشتركة تجعل عملية الاتصال أسهل، و ينتج منها مستوى أفضل من التعاون والالتزام وتبسط عملية اتخاذ القرارات^{٢٨}.

قام بعض الباحثين بدراسة مدى مقاسمة الأفراد للقيم والمعتقدات السائدة في ثقافة المنظمة التي ينتمون إليها. فعندما يشاطر شخص ما الآخرين المعتقدات المتأصلة في ثقافة المنظمة ويتصرف وفقها تماما فمن الممكن أن يعتبر «جذبا مخلصا»، وحينما لا يكون هناك توافق سلوكي أو ثقافي، فمن الممكن أن ينظر للشخص على أساس أنه «توفيقى» أو «خارج عن جماعته». ويمكن اعتبار هذا التحليل امتدادا لمفهوم معايير الجماعة ولكن من المنظور التنظيمي الأشمل.

يبدو أن هذه التأثيرات الثقافية تزيد من الكفاءة التنظيمية عن طريق توضيح النشاطات وجعلها أبسر للفهم ولكن كيف يمكن تحسين درجة الفعالية؟ لم ينطق المحلفون بالحكم في هذا الأمر بعد^{٢٩}، فيما يرى الباحثون أنه من الممكن أن يكون للثقافة أثر إيجابي على الفعالية إذا ما بين النمط السلوكي للعاملين اتجاه تحقيق الهدف ودفعهم إلى اتباع معايير وأهداف المنظمة، ومن الأمثلة الصادرة لذلك، في مجال الرياضة للمحترفين، فريق بوسطن لكرة السلة بموروثه الراسخ وتاريخه في الفوز بالبطولات.

من ناحية أخرى، يمكن أن يكون للثقافة أثر سلبي على الفعالية إذا ما وجهت أعضاء الجماعة بعيدا عن تحقيق الأهداف التنظيمية، ودفعتهم إلى المضى في اتجاه غير فاعل. فقد كانت الشركة المتحدة للكيماويات (الآن المؤسسة المتحدة) تتميز بثقافة أو اتجاه يقوم على «البقاء فقط» قبل تسلم آيد هينيس، إلا أن هينيس قد حول هذا الاتجاه إلى التركيز والتأكيد على التفوق والاداء المتميز.

شكل ١٦ - ٨ تأثيرات الثقافة التنظيمية الراسخة

| العملية أو النظام | التأثير | أمثلة |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الاتصال | لا يحتاج العاملون إلى تبادل المعلومات حول المسائل التي تدخل ضمن التوجيهات المشتركة. على الملتقى أن يعرف سبب عدم نقل معلومة أو توجيه إليه. | يرفض أحد المديرين الاستشهاد بما يقوله ونشره في الصحف قبل إجازتها من قبل مديري المستوى الأعلى. |
| التعاون | يتعاون العاملون باختيارهم دون الحاجة لفرض ذلك عليهم | يتجنب المراقبون الجويين الاختناقات وبطء حركة الطيران بالتكيف مع الوضع. (أي الاسراع بأقلاع الطائرات وهبوطها بدلا من اتباع الإجراءات والتمسك بها). |
| الالتزام | حينما يواجه المديرين ظروفًا جديدة أو اتخاذ قرارات رئيسية، يقومون بدراسة الوضع أولا لمعرفة أثره على المنظمة. | يقوم المديرين بدراسة أثر تعيين موظف من خارج المنظمة على الموظفين القائمين على العمل. |
| اتخاذ القرارات | تساعد المعتقدات والقيم الراسخة والمشاركة على وضع مجموعة متجانسة من الافتراضات التي تستند عليها القرارات. | يتم نقل العاملين إلى وحدات أخرى في الظروف الاقتصادية العسيرة قبل تسريحهم عن العمل أو إنهاء عقود عملهم. |

^{٢٨} "Implications of Corporate Culture: A Manager's Guide To Action", By Vijay Sathe, *Organizational Dynamics*, Autumn 1983, pp. 10-12.

ماخوذ بآئن من الناشر من :

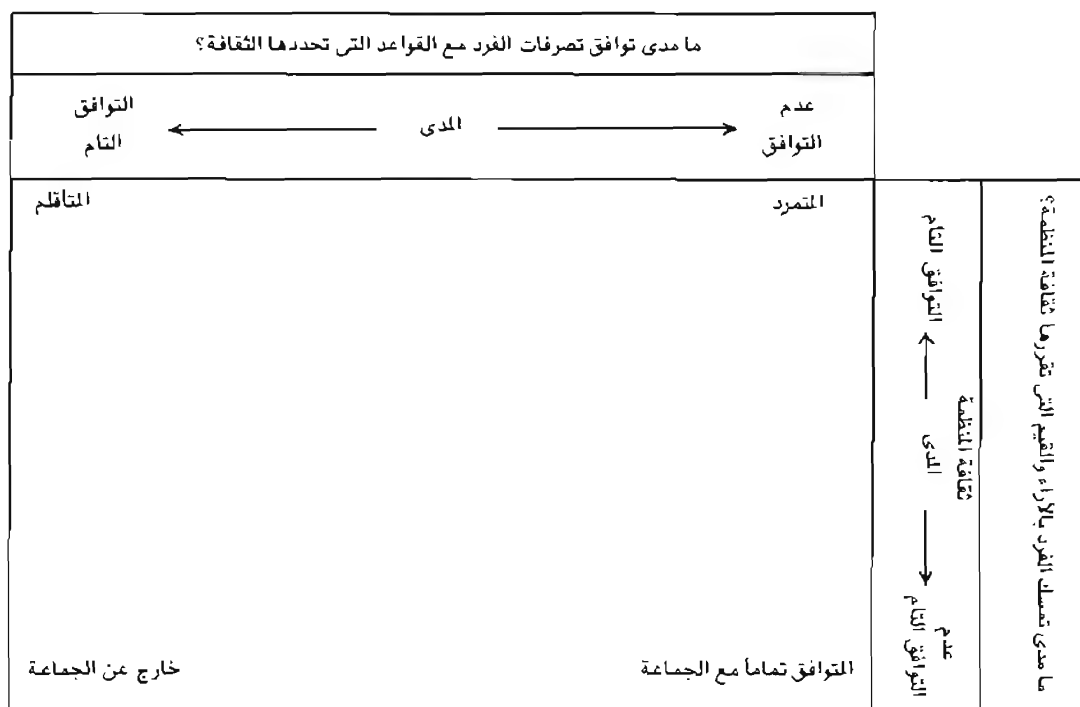
ملاحظة ختامية :

هل الثقافة التنظيمية فكرة تستحق المزيد من الدراسة؟ أم أنها بدعة إدارية ضمن قائمة البدع المتنامية والتي ستندثر خلال فترة وجيزة؟^{٢٢} يبدو أن الآراء حول هذه المسألة متباينة. ففي الجانب السلبي يشير الخبراء إلى مفاهيم مثل الإدارة بالأهداف، والتدريب في العلاقات الانسانية والشبكة الادارية وخلافها، على أساس أنها موضوعات «ساخنة» تم ترويجها باعتبارها «ال» طريقة للوصول إلى إدارة أفضل، ولكن أهميتها انحسرت منذ ذلك الحين.

عرضت وجهة النظر المخالفة من قبل رالف كلمان (Ralph Killman) وزملائه الذين أعلنوا :

إننا نعتقد أن موضوع ثقافة المؤسسة موضوع حيوى وهام لا يمكن صرف النظر عنه باعتباره بدعة أخرى من البدع الادارية. فالثقافة هي الطاقة الاجتماعية التي تدفع المنظمة للعمل أو تعجز عن دفعها للعمل. فاغفال الثقافة والالتفات إلى موضوع آخر هو الافتراض، مرة أخرى، بأن الوثائق والاستراتيجيات والبنيات التنظيمية الرسمية ونظم الحوافز كافية لتوجيه السلوك البشرى في المنظمة. على العكس تماما إذ أن أغلب ما يجرى في المنظمة يسير بهدى الخصائص الثقافية للفهم المشترك والافتراضات الخفية والقوانين غير المكتوبة^{٢٣}. تتميز الثقافة التنظيمية بالتفرد من حيث إنها تشمل الكثير من الموضوعات التي قمنا ونقوم بتناولها في هذا الكتاب، على أنها، من ناحية أخرى، من الموضوعات التي يصعب فهمها وبالتالي دراستها وقياسها. ولذلك فانه من العسير الاجابة عما إذا كانت الثقافة إحدى البدع أم لا.

شكل ١٦ - ٩ التوافق بين الثقافة والسلوك



موجز للمدير :

- ١ - يعمل الناس في منظمات، وتعمل المنظمات في بيئات. وتحدد البيئة الخارجية بعناصرها الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والتقنية الاطار لدراسة المنظمات.
- ٢ - يتناول تحليل البيئة الاقتصادية الوضع الاقتصادي، والموردين، والعملاء، والمنافسين. ويساعد مثل هذا التحليل المديرين في تحديد الفرص المتوافرة والأخطار الموجودة خارج المنظمة.
- ٣ - بمرور الزمن أصبح اهتمام المديرين يتزايد بتأثير البيئة السياسية، وتؤثر مصادر النفوذ السياسي المختلفة ونشاطاتها على المنظمات بصورة يومية.
- ٤ - تفرض الاتجاهات الديموغرافية، والاحتياجات الفردية المتغيرة (الاختلافات بين الثقافات) على المديرين أن ينظروا إلى العملاء والعاملين من وجهة نظر مختلفة.
- ٥ - تحدث البيئة التقنية - العمليات المبتكرة ونقل التقنية - تغييرا في الطرق التي تنافس بها المنظمات ويعمل بها المديرون.
- ٦ - تسبب البيئة الخارجية درجات متفاوتة من الغموض بالنسبة للمديرين والمنظمات. وبما أن المنظمات تسعى إلى تجنب الغموض، وحالة عدم التأكد؛ فإن المديرين يحاولون التحكم في درجة الغموض بشتى الطرق.
- ٧ - تؤثر الثقافة التنظيمية - المعتقدات والقيم والاتجاهات والمعايير المشتركة التي توحد المنظمة - للعاملين إطارا لتوضيح «الطريقة التي يؤدي بها العمل في المنظمة»
- ٨ - تبدأ الثقافة، في المنظمة التي تنشأ حديثا، عادة بأراء وتجارب مؤسسيها والتي تنتقل تدريجيا لجموعة المؤسسين ومن ثم إلى المنظمة عندما تنمو وتوسع.
- ٩ - من ضمن العوامل العديدة التي يمكن أن توطد الثقافة في المنظمة البيانات الرسمية ومساحة أو حجم الحيز المكاني والقوة أو النموذج الذي يحتذى والرموز والأساطير وردود الفعل تجاه الأزمات والنظم الداخلية للتنظيم وسياسات شؤون العاملين.
- ١٠ - من الممكن أن تؤثر الثقافة التنظيمية على كل العمليات التنظيمية والسلوك الفردي، واعتمادا على توجه الثقافة وانتشارها وقوتها، تتأثر نظم الاتصال والتعاون والالتزام وعملية اتخاذ القرارات في المنظمة.

استئلة للمراجعة :

- ١ - لماذا أصبح من اللازم على المديرين تحليل البيئة الخارجية للمنظمة بدقة قبل اتخاذ قرارات رئيسية؟
- ٢ - ما هي العوامل التي تسهم في غموض البيئة بالنسبة للمنظمة؟
- ٣ - ما هي الاتجاهات الديموغرافية التي ينبغي على المديرين أخذها في الاعتبار في قيادة العاملين والإشراف عليهم؟
- ٤ - كيف يمكن أن تؤثر التغيرات في البيئة التقنية على سلوك الأفراد في المنظمات؟
- ٥ - إذا كانت فكرة الثقافة التنظيمية على درجة عالية من الأهمية، فلم تصعب دراستها وقياسها؟
- ٦ - تناول هذا الفصل موضوع تكوين الثقافة التنظيمية من منظور المؤسسة أو الشركة التي تكونت حديثا، فكيف يمكن أن تتغير الثقافة في منظمة قائمة؟
- ٧ - كيف يمكن أن يؤثر تصميم المكان أو الموقع على الطريقة التي تتوطد بها الثقافة في المنظمة؟ هل تستطيع أن تعطى مثلا لذلك من تجاربك الخاصة؟
- ٨ - لماذا تعتبر القدرة والجوانب التي يهتم بها القادة وردود الفعل في الأزمات أكثر العوامل أهمية في ترسيخ وتوطيد ثقافة المنظمة؟
- ٩ - ناقش الكيفية التي يمكن أن تؤثر بها الثقافة التنظيمية على العمليات داخل المنظمات.
- ١٠ - هل تعتقد أن الثقافة التنظيمية هي مجرد بدعة إدارية أخرى أم تعتقد أنها جانب هام في دراسة السلوك التنظيمي؟

حالة دراسية في البيئات التنظيمية

شركة آى بى ام (IBM)

نادرا ما يمر شهر دون أن تقوم دور النشر الكبرى بنشر مقال مطول عن الشركة العالمية لمعدات الأعمال. تجمد هذه المقالات مركز الشركة المحترم، وسيطرتها على سوق الحاسبات الآلية (بما فيها الحاسبات الشخصية)، وتوجهها نحو الزبائن، وتقانيها في تسويق منتجاتها، وخدمة عملائها، ومصلحة العاملين فيها.

ظهر العديد من الروايات، المنتشرة بين الناس والمنشورة، التى تلقى الضوء على الثقافة الخاصة بالشركة من وجهة نظر العاملين. ولننظر فى الآتى :

« لن ينسى «ماكس توى» اليوم الذى ترك فيه العمل بشركة آى بى ام. فقد كان يعمل مديرا للبيع فى فرع الشركة بالولايات المتحدة، وهو فى بداية الثلاثينيات من عمره يقسم الحاسبات الشخصية بنجاح كبير. وبعد تفكير طويل قرر قبول وظيفة مماثلة مع شركة كومباك. لقد أمضى ماكس كل اليوم وهو يحاول مقابلة رئيسه المباشر وانتهى لقاءه به بتمنيات له بالحظ الوافر. وخلال دقائق معدودة وصل أحد حراس الأمن بالشركة إلى مكتب «توى» ليراقبه وهو يجمع أشياءه الخاصة ويرافقه حيث تقف سيارته الخاصة. وقد لخص «توى» الموقف بقوله «لقد كنت قريبا من مركز السلطة أو النفوذ ذات يوم وفى اليوم التالى رما بى (كقطعة لحم ترمى للكلب)».

« تلقى «دوغلاس بيرك» قبل عدة سنوات، ترقية يترتب عليها نقله من اتلانتا. وبعد إعلان ترقبته مباشرة، أصيبت طفلة بمرض خطير فى الكلى، فخشى أن يتخلف عن «سرعة العمل» فى آى بى ام؛ إذ أن مرض ابنته قد شغل تفكيره ووقته. فأبلغ الشركة بأنه لن يستطيع قبول الوظيفة الجديدة لهذه الظروف. فوافقت الشركة على إعادته لوظيفته السابقة دون جزاءات عليه، ولا زال يعمل مديرا لفرع اتلانتا.

« فى نهاية عام ١٩٨٥، تم استدعاء «دان وىلىكى» مدير فرع شركة آى بى ام فى بوكاراتون بفلوريدا إلى رئاسة الشركة بنيويورك لمقابلة اللجنة الإدارية. وقد تم استدعاؤه، فى الواقع، للتحقيق معه إذ أن أحد المسوحات التى جرت مؤخرا قد سجلت انخفاضا فى الروح المعنوية للعاملين فى مصنع الحاسبات الشخصية الذى يديره لخمس سنوات. فاللجنة تريد أن تعرف سبب حدوث ذلك، وماذا تم بشأنه، فحينما نشر المسوحات التى تجرى سنويا أشارت إلى وجود مشكلات ترتبط بأصغر مورد من موارد الشركة العملاقة (والتي تبلغ خمسين بليوناً من الدولارات، فإن الإدارة العليا للشركة لن تتردد فى الدخول على المستوى الداخلى للشركة).

أمضى أغلب العاملين بشركة آى بى ام حياتهم العملية مع الشركة، فيما انضم لها أكثر من ٧٠٪ من المهنين عقب تخرجهم فى الجامعة مباشرة. كما أن معدل دوران العمل فى الشركة (بالولايات المتحدة) يقل عن الثلاثة فى المائة. وهو ما يعادل ثلث المعدل فى الشركات الأخرى. ويتم تلخيص نتائج المسوحات التى تقوم بها الشركة فيما يسمى بـ «مؤثر الروح المعنوية للعاملين» وهو حاليا فى أعلى مستوياته خلال عشرين سنة تقريبا. ويصف العاملون شركة آى بى ام، فى المقابلات التى يتم نشرها بأنها تحمى وترعى العاملين بها وتحترم آراءهم وتكافئهم على إنجازاتهم.

مع أن شركة آى بى ام تعتبر موضوعية ومتناغمة، فإن الفكرة العامة بأنها تحترم الفردية والأسرة الواحدة للشركة قد سرت فيها. فليس للعاملين نقابة أو اتحاد، كما لا توجد علاوة معيارية ثابتة، وبالنسبة للبعض، فلا حاجة لأى منهما (النقابة والعلاوة) لأن آى بى ام لا تفصل العاملين عن العمل وأن أغلب السياسات الخاصة بشئون العاملين توفر لهم الحماية وتحفظ حقوقهم.

على أن للعمل فى شركة آى بى ام ثمنه. إذ يشك بعض العاملين فى إمكانية تأثيرهم فى أمور شركة تضاعف حجمها مرتين خلال ست سنوات. وقد ترك عدد قليل منهم العمل فى الشركة لهذا السبب. ويقول أحد العاملين : «من أصعب المسائل أن توازن بين ما تعمله كل يوم وبين توجيهات الشركة. فهناك تروس ودواليب عديدة بحيث يتساءل المرء عما إذا كان هناك شخص ما يتولى قيادة هذه الآلة». وحتى أكثر المديرين طموحا يدركون أن أقصى ما يمكن بلوغه هو دخولهم ضمن مجموعة الستمائة «الذين يحتمل ترفيعهم» فى القائمة المعدة بالحاسب الآلى لملء الوظائف العليا البالغ عددها ألفاً وخمسمائة وظيفة.

يتزايد عدد المديرين الذين يقذرون من التركيز على القياس والتحديد الكمي للأداء باستمرار حيث يتم تقدير أدائهم على أساس مقياس متدرج (من ١ إلى ٥) كل عام يحمل ٨٪ منهم فقط على تقدير عال. الرقم ١ أعلى المقياس. وهذا يقضى بأن يقوم البائع ببيع عدد معين من أجهزة الحاسب الآلى، وعلى مدير المصنع إنتاج عدد معين من الطرفيات في فترة ربع سنة وهكذا - وينتقد آخرون الشركة بأنها تحترم أنظمتها المتحجرة أكثر من احترامها للعاملين، وتتحدث عن احترامها للفرد فيما تقوم بفحص عينات البول من المتقدمين للعمل بها لاستبعاد من يستخدم المخدرات لأنها تحترم العاملين فيها .

ومع تزايد الآراء السلبية هذه تجاه الشركة إلا أنها مجدية. فشركة آى بى ام تحفز العاملين فيها والذين يتجاوز عددهم الأربعين ألفا بمكافأة الآلاف منهم بزيادة رواتبهم بمبالغ ضخمة، وبمجموعة متنوعة من المزايا الإضافية وتمييز الأفراد بغض النظر عن مقدار إسهامهم في أداء الشركة. كما يتم تقسيم الوحدات الكبيرة إلى إدارات صغيرة تتكون من اثني عشر فردا أو نحو ذلك حيث تكون على رأس كل جماعة تتكون من تسعة أو عشرة أفراد مدير واحد يتحدث إليهم ويتفاعل معهم بانتظام. تركز الشركة على أن لكل فرد أهمية وتورد أمثلة عديدة على ذلك. وتقوم الفكرة على النتيجة الطبيعية لمبدأ احترام الفرد في آى بى ام وهو المبدأ الأساسى الذى يؤلف ثقافتها السائدة فيما تشمل العوامل الأساسية الأخرى المكونة لآطار ثقافتها الأداء المتقدم للعمل وخدمة العملاء.

أسئلة إرشادية :

- ١ - على ضوء ما عرفته عن شركة آى بى ام من هذه الحالة (وتجاربك وإطلاعك الخاص) اذكر عناصر الثقافة التنظيمية لشركة آى بى ام.
- ٢ - ما تقييمك لثقافة آى بى ام من حيث الاتجاه والانتشار والقوة؟
- ٣ - هل تعتقد بأن ثقافة آى بى ام تسير وفق الاتجاهات الديموغرافية الحالية؟

Dennis Kneale: "Working at IBM: Intense Loyalty in a Rigid Culture", *The Wall Street Journal*, April 7, 1986, p. 22; and H. J. Hagedorn: "Everybody in the Pool... and Other Mysteries Solved by Corporate Culture Detectives", *Across the Board*, Oct., 1984, pp. 26-34.

ماخوذ عن :

Notes :

1. See Geoffrey Colvin, "What the Baby-Boomers Will Buy Next", *Fortune*, October 15, 1984, pp. 28-34; and Alan L. Otten, "Why Demographers Are Wrong Almost as Often as Economists", *The Wall Street Journal*, January 29, 1985, p. 29.
2. This section is reprinted from Andrew D. Szilagyi, jr., *Management and Performance*, 2nd ed. (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1984), pp. 81-93.
3. See E. C. Gottschalk, Jr., "Firms Hiring New Type of Manager to Study Issues, Emerging Trouble", *The Wall Street Journal*, June, 1982, p. 1; and L. Kraar, "The Multinationals Get Smarter About Political Risks", *Fortune*, March 24, 1980, pp. 58-64.
4. T. Alexander, "Why Bureaucracy Keeps Growing", *Fortune*, May 7, 1979, p. 166.
5. See "Red Tape Blues", *Newsweek*, August 30, 1976, pp. 77.
6. See E. C. Gottschalk, Jr., "Promotions Grow Few as Baby Boom Group Eyes Managers' Jobs", *The Wall Street Journal*, October, 22, 1981, p. 1, and "An Uneven Flow of Management Talent", *Business Week*, February 20, 1976, p. 87.
7. See D. T. Hall, *Career in Organizations* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1976), p. 170; and "America's New Immobile Society", *Business Week*, July 27, 1981, pp. 58-62.
8. R. Azzi, "The Saudis Go for Broke", *Fortune*, July 31, 1978, pp. 110-19; and R. Ball, "Why the Europeans Don't Think Like Us", *Fortune*, August 9, 1982, pp. 38-40.
9. N. Foy and H. Gordon, "Worker Participation: Contrasts in Three Countries" *Harvard Business Review*, May-June 1966, pp. 358-73.
10. See N. Hatvany and V. Pucik, "Japanese Management in America: What Does and Doesn't Work", *National Productivity Review*, Winter 1981-82, pp. 61-74; and T. Ozawa, "Japanese Chic", *Across the Board*, October 1982, pp. 6-13.
11. A. L. Morner, "For Sohio, It Was Alaskan Oil - or Bust", *Fortune*, April 1977, pp. 172-86.
12. V. J. Baldrige and R. Burnham, "Organizational Innovation: Individual, Organizational and Environmental Impacts", *Administrative Science Quarterly*, June 1975, pp. 165-76.
13. J. M. Utterback, "Innovation in Industry and the Diffusion of Technology", *Science*, February 1974, pp. 620-26; and W. H. Gruber and D. G. Marquis, eds., *Factors in the Transfer of Technology* (Cambridge, Mass.: MIT Press, 1971).
14. H. Mintzberg, *The Structuring of Organizations* (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1979), p. 286; and G. G. Dess and D. W. Beard, "Dimension of Organizational Task Environments", *Administrative Science Quarterly*, March 1984, pp. 52-72.
15. See H. Aldrich, *Organization & Environment* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1979); and M. W. Meyer, *Environments and Organization* (San Francisco: Jossey-Bass, 1978).
16. R. Duncan, "Characteristics of Organizational Environments and Perceived Environmental Uncertainty", *Administrative Science Quarterly*, September 1972, pp. 313-27; and I. J. Bourgeois, "Strategic Goals, Perceived Uncertainty, and Economic Performance in Volatile Environments", *Academy of Management Journal*, September 1985, pp. 548-73.
17. See Michael E. Porter, *Competitive Strategy* (New York: Free Press, 1980).

18. Vijay Sathe, "Implications of Corporate Culture: A Manager's Guide to Action", *Organizational Dynamics*, Autumn 1983, p. 5.
19. Ralph H. Kilmann, Mary J. Saxton, and Roy Serpa, "Issues in Understanding and Changing Culture", *California Management Review*, Winter 1986, p. 89.
20. See "Corporate Culture", *Business Week*, October 27, 1980, pp. 148-60.
21. Edgar H. Schein, "The Role of the Founder in Creating Organizational Culture", *Organizational Dynamics*, Summer 1983, p. 17.
22. *Ibid*, pp. 21-24.
23. Larry L. Cummings, "Compensation, Culture, and Motivation: A Systems Perspective", *Organizational Dynamics*, Winter 1984, pp. 33-44.
24. Schein, "The Role of the Founder", p. 22.
25. Kilmann et al., "Issues in Understanding and Changing Culture", pp. 88-89.
26. See "Roger Smith's Campaign to Change the GM Culture", *Business Week*, April 7, 1986, pp. 84-85.
27. See "Changing a Corporate Culture", *Business Week*, May 14, 1984, pp. 130-38.
28. Sathe, "Implications of Corporate Culture", pp. 10-13.
29. See Gib Akin and David Hopelain, "Finding the Culture of Productivity", *Organizational Dynamics*, Winter 1986, pp. 19-32.
30. See "The Corporate Culture Vultures", *Fortune*, October 17, 1983, p. 66.
31. Kilmann et al., "Issues in Understanding and Changing Culture", p. 92.

Additional References :

- DEFRANK, R. S., M. T. MATTESON, D. M. SCHWEIGER, and J. M. IVANCEVICH. "The Impact of Culture on the Management Practices of American and Japanese CEOs". *Organizational Dynamics*, Spring 1985, pp. 62-76.
- DENISON, D. R. "Bringing Corporate Culture to the Bottom Line", *Organizational Dynamics*, Autumn 1984, pp. 4-22.
- DUNBAR, R. L. M., and N. WASILEWSKI. "Regulating Threats in the Cigarette Industry". *Administrative Science Quarterly*, December 1985, pp. 540-59.
- HREBINIAK, L. G., and W. F. JOYCE. "Organizational Adaptation: Strategic Choice and Environmental Determinism". *Administrative Science Quarterly*, September 1985, pp. 336-49.
- JELINEK, M. L. SMIRCICH, and P. HIRSCH, eds. "Organizational Culture". Entire issue of *Administrative Science Quarterly*, September 1983.
- KETS DE VRIES, M. F. R., and DANNY MILLER. "Personality, Culture, and Organization". *Academy of Management Review*, April 1986, pp. 266-79.
- LORSCH, JAY W. "Managing culture: The Invisible Barrier to Strategic Change". *California Management Review*, Winter 1986, pp. 95-109.
- MOREY, N. C., and F. LUTHANS. "Refining the Displacement of Culture and the Use of Scenes and Themes in Organizational Studies". *Academy of Management Review*, April 1985, pp. 219-29.
- SCHALL, M. S. "A Communication-Rules Approach to Organizational Culture". *Administrative Science Quarterly*, December 1983, pp. 557-81.
- TRICE, H. M. and J. M. BEYER. "Studying Organizational Cultures Through Rites and Ceremonials". *Academy of Management Review*, October 1984, pp. 633-69.
- TUNSTALL, W. B. "The Breakup of the Bell System: A Case Study in Cultural Transformation". *California Management Review*, Winter 1986, pp. 110-24.
- WILKINS, A. L. "The Culture Audit: A Tool for Understanding Organizations". *Organizational Dynamics*, Autumn 1983, pp. 24-38.

عناصر التصميم التنظيمي

في اجتماع تم مؤخرًا للمشرفين والمديرين بأحد مصانع دو بونت (Du Pont)، استفسر مدير المصنع عن تلمح حافزا، من الحاضرين، بسبب خلوسجله من الحوادث^١، فرجع أغلب الحاضرين أيديهم، ثم سال عن الذين منحوا مكافأة لترقية الجودة النوعية للمنتج ليصبح منافسا في الأسواق، فلم يرفع أحدهم يده. تشير هذه الواقعة البسيطة إلى وجود مشكلة رئيسية في إحدى المؤسسات المعروفة، وهي القدرة التنافسية ونتائج غير مرضية تظهرها المؤشرات المالية المختلفة.

يرى كثير من العارفين، داخل وخارج دو بونت، أن هذا الوضع يعكس حقيقة أن الشركة قد صارت مؤسسة أكثر بيروقراطية، ومتعددة المستويات التنظيمية، وتخشى المخاطرة وتتجه إلى عرقلة التنسيق وانسياب الأفكار البناءة، ولكن تتمكن الشركة من المنافسة، يحاول المسؤولون والديرون في دو بونت إجراء تغييرات في الطريقة تدار بها الشركة. ومن ضمن هذه التغييرات العديدة :

- » تحول دو بونت من قاعدتها الصناعية في مجال الألياف الصناعية واللدائن البلاستيكية إلى مجموعة من الصناعات الحديثة تشمل المعدات الإلكترونية والكيمائيات الزراعية.
- » تنفيذ إجراءات أساسية لخفض التكلفة تشمل تخفيض عدد العاملين
- » تقليص عدد المستويات الإدارية. فالإدارات التي كان لها - في بعض الأحيان - نائبان للرئيس أصبح لها واحد فقط الآن. كما أصبحت المستويات الإشرافية في المصانع أربعة بدلا من سبعة أو ثمانية.
- » أصبحت أغلب الوحدات تدار ذاتيا مع لا مركزية اتخاذ القرارات ونقل المسؤولية للمستويات الأدنى بقدر الامكان.
- » التخلص من نطاق الإشراف المحدود والتقارير المطولة والاجتماعات المتكررة للمديرين والعاملين.

بالرغم من وجود قدر من المقاومة لهذه التغييرات الجوهرية إلا أن أغلب العاملين بشركة دو بونت يدركون أن الفوائد المستقبلية تتوقف على نجاح جهود إعادة التنظيم إلى حد كبير.

يوضح هذا المثال أحد المفاهيم الهامة في مجال السلوك التنظيمي وهو التصميم التنظيمي. سنقوم - في هذا الفصل - بتغطية العوامل الأساسية للتصميم التنظيمي، وسيتناول نقاشنا عرضا لجوانب التصميم والأهداف التنظيمية والمدخل التقليدي للتصميم التنظيمي، فيما يعرض الفصل الذي يليه جوانب وخصائص مدخل أحدث، أو المدخل الموقفي.

معنى التصميم التنظيمي :

نعنى بالتصميم التنظيمي عملية تحقيق الجهد المنسق من خلال رسم وتحديد المهام والسلطة وانسياب العمل^٢.

يلفت هذا التعريف الانتباه إلى أربع نقاط على الأقل هي :

- ١ - تدل كلمة «تصميم» على أن هذه العملية عملية واعية من جانب المديرين مقصود بها تنمية أكثر التفاعلات والعلاقات فعالية داخل التنظيم.

٢ - تشمل العملية النظر في العوامل التنظيمية الهامة، الخارجية منها (أى البيئة) والداخلية (أى التقنية والاستراتيجية) بالنسبة للمنظمة.

٣ - ينتج عن جهود التصميم هيكل أو إطار للتنظيم.

٤ - هناك ثلاث خطوات في هذه العملية هى :

- أ - تجميع المهام عن طريق التخصص الوظيفى، وتقسيم الوحدات والعلاقات بين التنفيذيين والاستشاريين.
- ب - وضع وتحديد وسائل التأثير مثل السلطة وسلسلة الأوامر ونطاق الإشراف، واللامركزية.
- ج - استحداث أكثر الوسائل فعالية في تنسيق الجهود (كما عرضنا لها في الفصل التاسع).

فالمنظمة التى يتم تصميمها بطريقة فعالة هى -إذن- المنظمة التى توفر لها بنيتها القدرة على تحقيق أهدافها، وحينما يعرف الموظفون مسؤولياتهم، ولهم هم مسئولون، ودرجة الاستقلالية المتاحة لهم فى اتخاذ القرارات، عندئذ يستطيعون تركيز جهودهم فى المهام المحددة لهم.

المنشأة كنظام :

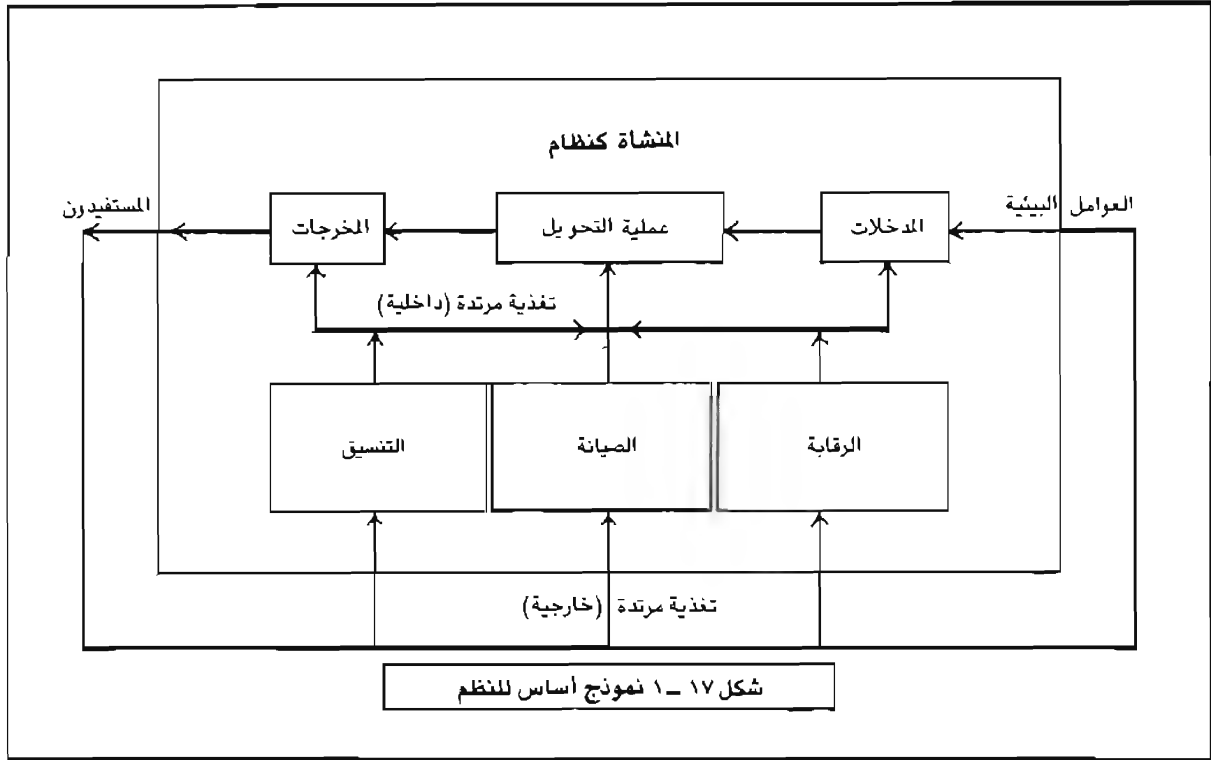
تسود المنظمات فى حياتنا منذ الميلاد وحتى الممات، وتحيط بنا من كل جانب وفى كل لحظة من لحظات حياتنا، ولها تأثير على تجاربنا فى الحياة. فكل واحد منا تعامل مع عدد من المنظمات فى وقت واحد. نتسلم بريدنا ونعمل ونشتري سلعا وخدمات ونكتسب معارف ونعانى -أحيانا- من الأمراض ونشفى منها... كل ذلك يتم من خلال أعمال لمنظمات مختلفة. وتتوقف الطريقة المحددة التى ننظر بها إلى المنظمة، إلى حد ما، على توجهاتنا. فالمهندس الصناعى يركز على كفاءة العمليات داخل المنظمة، فيما يركز عالم الاجتماع اهتمامه على بنية المنظمة والعمليات التى تتم فيها والجماعات الموجودة فيها، بينما يتجه اهتمام الموظف العامل، فى أغلب الأحيان، نحو نظام الحوافز فى المنظمة.

كثيرا ما توصف المنظمات بأنها هياكل هرمية على قمته رئيس يفوض السلطة للمرؤوسين^٢، وبما أن لكل رئيس فى أى نظام عددا من المرؤوسين، فإن الصورة الذهنية التى ترسم للمنظمة تكون كالهرم^٤. و يعرض هذا النمط من الترتيب، فى الأساس، طريقة التنظيم من أعلى إلى أسفل والذى سيتم تناوله بالتفصيل فى الفصل التالى. وثمة طريقة أخرى للتنظيم تتضمن منهج المدخلات، فالعملية التحويلية، فالمخرجات والذى يشار إليه، فى حالات كثيرة بنموذج النظم.

وللمنظمات مخرجات مثل السيارات المصنعة، والخدمات المصرفية المقدمة، وعدد المرضى الذين تم علاجهم وعدد الطلاب الذين تحصلوا على درجات علمية، وهذا يتوقف -طبعاً- على نوع المنظمة. فالمرؤودون النهائي، على المستوى التنظيمى للتحليل، يأتى نتيجة للقيام بالعمليات التحويلية على المدخلات. فالمرضى هم المدخلات لأحد المستشفيات الريفية مثلا، والتى تهدف إلى تحويلهم إلى أناس أصحاء. على أن عملية التحويل هذه غير ممكنة، فى بعض الحالات، وذلك لطبيعة المرض والمرحلة التى وصل إليها. بيد أن نشاطات العاملين فى المستشفى ومعداتهم يتم تنسيقها بحيث يتحقق أعلى مستوى من الشفاء للمرضى. ويتضمن منظور النظم المبسط للمنظمة مجموعة من النشاطات تشمل استلام المدخلات وتحويلها ومراقبتها وتنسيقها والاستمرار فى عملية التحويل حتى الانتاج، يعرض شكل ١٧-١ نموذجاً أساسياً شاملاً للنظم.

عناصر المدخلات :

المدخلات هى الموارد البشرية، والمعدات والمواد الخام، والمعلومات والإرشادات. وتعتمد النشاطات التى تؤدى داخل النظام، من وجهة النظر التنظيمية، على كل هذه العناصر والتى تتطلب العمليات التحويلية ضرورة تنسيقها ومراقبتها والمحافظة عليها. وكما يشير شكل (١٧ - ١)، فمن الممكن أن تكون المدخلات مصادر داخلية وخارجية. وتتضمن العوامل الداخلية، على سبيل المثال، أساليب الانتاج، والمعرفة الفنية، والإدارية، ورأس المال الذى يتم تحصيله من الموارد الذاتية للمنشأة. وتتعلق العناصر الخارجية بالعوامل البيئية التى



تؤثر في المنظمة بوجه عام. ومن الممكن أن تكون مصادر هذه العناصر العملاء وموردى المواد الخام والهيئات التشريعية وشركات صناعة المعدات التقنية الصناعية والمستثمرين والمنافسين والمؤسسات والمنظمات الاجتماعية المماثلة. وسيتم تناول هذا الموضوع بتفصيل أكثر في الفصل الذى يلي.

العملية التحويلية :

تقوم المنظمات بعمليات تحويلية عديدة على المدخلات^٥. ويمكن، من خلال هذه العمليات، تغيير هيئة أو شكل أو حالة أو اتجاه المدخلات. فشركة البترول، مثلاً، تأخذ الزيت الخام لتحويله إلى وقود للسيارات، ويحول عامل المخرطة كتلة من الخشب إلى مصباح. وبذلك يتم تحويل المورد المدخل من خلال العمليات والمهارات والقرارات البشرية والتطور التقنى.

ولا بد أن يتخذ المديرين القرارات المتعلقة بكيفية تجميع المهام وتمييزها لتحويل المدخلات إلى مخرجات مرغوب فيها. وتتضمن هذه القرارات تحديد أسلوب أداء العمل. ويشير البعض للتقنية (Technology) على أنها : معرفة كيفية أداء عمل ما، فيما يمكن تعريفها : بالنشاطات المشتركة للإنسان والآلة في إطار الجهاز التنظيمى.

غالباً ما تدخل المنظمات في عمليات تحويلية تتصل بالنوع والشكل والحالة والاتجاه والتجميع والموقع، إلا أن هناك نوعاً واحداً من أنواع العمليات التحويلية التى تغلب على عملياتها. فسائق سيارة الأجرة مثلاً يعمل بشكل أساسى في تحويل الموقع، فيما يتركز اهتمام الطبيب النفسانى على تحويل الاتجاهات.

النظم الفرعية للرقابة :

يتكون الجهاز التنظيمى. من منظور تنظيمى، من عدد من النظم الفرعية من أهمها النظام الفرعى الذى يتضمن العملية الرقابية. ولتيسير انسياب المدخلات وعملية التحويل والمخرجات، لابد من توفير قدر من الرقابة. ولمصطلح الرقابة عدة معان تشمل : المراجعة، والتحقق، والمقارنة مع المعايير، واستخدام السلطة للحصول على طاعة الآخرين، والضبط.

تتمثل المعايير الأساسية للرقابة في أهداف المنظمة، فيما تمثل الأهداف الحالة المرغوب فيها بالنسبة للمنظمة وتنبثق من قرارات الإدارة (داخل المنظمة) وحاجات ورغبات المجتمع (خارج المنظمة)^٧. فقد يكون هدف دائرة الشرطة في إحدى المدن الكبرى -مثلاً- تخفيض معدلات الجرائم الخطيرة خلال العام بنسبة ١٠٪، أو يكون هدف إحدى شركات الزيت، زيادة عائد الاستثمار بنسبة ١٢٪، فيما تحدد المستشفيات تخفيض تكاليفها بنسبة ١٥٪ دون تخفيض في خدماتها كهدف لها. فالنقاط الجوهرية هنا تتمثل في أن للأهداف مصادر داخلية وخارجية، وتمثل الأهداف معايير للأداء من حيث الحجم والفترة الزمنية.

إن الرقابة ووضع الأهداف نشاطات ضرورية لكل منظمة وتشكل، إلى جانب نشاطات التخطيط والتنسيق والتحفيز، الأساس الذي تقوم عليه العملية الإدارية. ويتوقف نجاح النشاطات الرقابية على عوامل كثيرة مثل المعايير المستخدمة، والأشخاص الذين يمارسون الرقابة، والأشخاص الذين تتم مراقبة أدائهم، والموارد المتاحة ووضوح أهداف التنظيم.

النظام الفرعى للمحافظة على استمرار النشاط:

إذا ما أريد تحويل المدخلات إلى سلع وخدمات تساهم في تحقيق أهداف المنظمة، فلا بد من وضع صيغة أو إطار للاستمرار في النشاطات. ويطلق على هذا الإطار، بوجه عام، مصطلح هيكل المنظمة. ويشمل الهيكل التنظيمي كيفية تحديد الوظائف وتجميعها في وحدات نشاط أو إدارات مختلفة، وتوزيع السلطة وأعباء العمل والمسئولية، وتحديد موقع اتخاذ القرارات الرئيسية.

لا تكفل الطريقة التي يتم بها تنظيم المنشأة ومواردها التزام العاملين بالواجبات الوظيفية المقررة والمتطلبات اللازمة لأداء العمل. إذن، هناك حاجة لوجود نظم فرعية للتكيف الاجتماعي والتحفيز والعقاب في المنظمة. وتعمل هذه النظم الفرعية أساساً على تقوية العلاقات المتبادلة بين الأفراد، والتي تعتبر ضرورية ولزامة لتحقيق الأهداف، وهي التي تؤدي إلى التحام الأفراد مع بعضهم في نسق مرتب وفعال، وتصنف على أساس أنها نظام فرعى لصيانة التنظيم.

ينتج عن النظام الفرعى لصيانة النظام الحاجة لأطار مؤسسى يوجد تنظيمياً مرتباً. فهناك أساليب الاختيار التي تستخدم لاستبعاد طالبي الوظائف الذين يستبعد أن يكونوا ملائمين للتنظيم، وإجراءات التكيف الاجتماعي التي تستخدم للجمع ما بين الأفراد، فيما تستخدم نظم الحوافز لاثارة دافعية العاملين والاحتفاظ بهم وتنمية مهاراتهم. إلى جانب ذلك، توضع سياسات وتوجهات تساعد العاملين على فهم معايير الأداء التنظيمي.

تهدف الأساليب المستخدمة للمحافظة على بعض مظاهر الاستقرار في أغلب المنظمات، بوجه عام، إلى تشكيل وتنميط السلوك التنظيمي. فإذا كان في الامكان تقنين وترسيخ إجراء عملي ومعيارى لكل أنماط السلوك الانساني في التنظيم، فإن مشكلة التنبؤ (بالسلوك التنظيمي) تصبح أسهل بكثير مما كانت. ولكن، لسوء الحظ لم يتم اكتشاف هذا الحل المنطقي الذي ينشئ تنظيمًا يعمل بانسياب وسلاسة، كما أنه ليس من المحتمل التوصل إلى هذا الحل.

النظام الفرعى للتنسيق:

لا بد من تنسيق أو تكامل النشاطات التنظيمية باستمرار. فالتكامل هو عملية توافق الجهود بين النظم الفرعية المختلفة لتحقيق الأهداف. وعادة ما تقوم المنظمات باستخدام أساليب فنية عديدة للتنسيق، تم اقتراح ثلاثة منها باعتبارها أساليب رئيسية هي: تسهيل الاتصال والممارسة الاختيارية والنظام الإداري.

التنسيق الميسر: غالباً ما يتم، في المنظمات التي تواجه تقلبات مستمرة في بنيتها مثل شركات المعدات الالكترونية والمواد الكيماوية، تعيين أشخاص للقيام بمهمة التنسيق. وعند دراسة مدى نجاح المؤسسات التي تعمل بمستوى عال من التكامل، اكتشف الباحثون أن هذه المؤسسات قد استخدمت وظائف وإدارات للاتصال، كما اتضح أن إحدى خصائص المنسقين الناجحين تتمثل في القدرة على الاتصال والتأثير على الآخرين والمعرفة بالبيئة^٨.

التنسيق الاختياري: من الممكن أن يتوافر للأفراد في أى منظمة خاصية المبادرة الذاتية والتوجه الذاتي في تحقيق التنسيق. ولتحقيق التنسيق الاختياري، لا بد أن يكون الأفراد على معرفة تامة بأهداف الوحدة، مدركين لدورهم الوظيفي، وتتوافر لديهم الثقة في قدراتهم

على تحقيق التنسيق. ويمثل هذا النوع من المعرفة والثقة بالفعل إحدى المتطلبات الرئيسية للتنسيق، إذ أن أكثر ما يصعب فهمه على أى موظف في المنظمة هو أهداف الوحدة التى يعمل فيها. ففى هذه المرحلة التى تتميز فيها البيئات والعاملون بالتغير المستمر، يصبح وضوح الأهداف أمرا لا يمكن بلوغه بشكل كامل، إذ أن إمكانية وضوح الأهداف بنسبة ١٠٠٪ أمر غير واقعى. و ينطبق ذلك، بوجه خاص، على العاملين الذين لا يشاركون في عملية وضع الأهداف داخل المنظمات.

التنسيق الموجه : يعتمد بعض أنواع التنسيق، بشكل كبير، على التنظيم الإدارى أو التسلسل الهرمى للسلطة في المنظمة. و يتضمن التنسيق الموجه ترتيبات إجرائية رسمية يتم وضعها لتحقيق التنسيق للعمل الروتينى بصورة تلقائية. فليس من الضرورى إنشاء نظام هرمى للسلطة عندما تصل الاجراءات للحد الذى تتحول فيه إلى روتين. فمهام خط التجميع، مثلا، مهام روتينية يتم تحديدها من قبل المشرف أو تفرضها الآلات والمعدات المستخدمة.

عناصر المخرجات : توفر المنظمات منتجا أو خدمة ما للبيئة المحيطة بها. وقد يكون هذا المنتج وقودا، أو سيارات أو خدمات مثل العناية الصحية وخدمات مصرفية وكهرباء. ومن أساليب التصنيف التى تعين على معرفة المخرجات المحتملة للنظم ما قدمه بلاو وسكوت^{١٠}. (Blau and Scott) حيث ينظران إلى المنتج على أساس وضع المستفيدين به أو الملقين له. فبالنسبة للمؤسسة التجارية، فإن من الواضح أن المستفيدين من عمليات المدخل-التحويل-الرقابة-الصيانة-التنسيق-هم العملاء، وأصحاب الشركة، والعاملون فيها. فكل مجموعة من هؤلاء تتلقى شيئا من المنظمة ولا تخلوا من دعمهم لها مما يعنى توقف الشركة عن نشاطها. وبهذا المفهوم، يعتبر المستفيدون متساوين، بينما يتلقى بعض المستفيدين، فى الواقع، أكثر من غيرهم.

يتعرض الملتقى لشيء من المنظمة إلى نوع من التغيير. فإذا ما أجريت عملية جراحية لأحد المرضى لعلاج من مرض ما، فقد استفاد المريض من الخبرة الطبية. والمساهمون الذين يقبضون حصصهم من الأرباح يزيد رصيدهم فى حساباتهم فى البنوك أو دخلهم الشخصى. فالمرضى هو المستفيد الذى تم تغييره لارتباط أو علاقة داخلية أو شخصية، فيما يتغير المساهمون بسبب علاقة خارجية بالشركة. وثمة طريقة أخرى لتمييز طبيعة علاقة الإنسان مع المنظمة تقوم على أساس الملكية. فننادى التنس أو السجن من المؤسسات التى تنشأ لأحداث تغيير فى الأفراد داخلها. وفيما يتم إنشاء نادى التنس لتوفير فرص الترفيه، يفترض أن يوفر السجن فرص إعادة التأهيل (لنزلائه). فننادى التنس يملكه الأعضاء المشاركون الذين يدفعون اشتراكا سنويا ورسم عضوية ويتحكمون ويؤثرون فى توجه النادى. أما السجن فلا يملك فيه النزلاء المنشأة أو يمارسون حقا شرعيا فى مراقبة النظام أو التأثير فيه.

لقد حددنا -إذن- جانبين أساسيين يمكن بهما التمييز بين المستفيدين الأساسيين من مخرجات أى منظمة من المنظمات، وهما ما إذا كانت الفوائد خارجية أم داخلية، وما إذا كانت ملكية المنشأة محددة أم عامة. وبناء على ذلك التمييز نستطيع أن ننشئ مصفوفة ثنائية الجوانب (انظر الشكل ١٧ - ٢) لتصنيف مخرجات التنظيم على أساس المستفيد الأساسى.

هيئات المصالح المشتركة : المستفيدون الأساسيون من مخرجات تنظيمات المصالح المشتركة هم أعضاء هذه الهيئات أو المنظمات، وملكية هذه الهيئات محددة وفوائدها ذاتية (للأعضاء). وقد تكون هذه المنظمات جماعات دينية أو اتحادات مهنية أو أندية للفتيات أو جمعيات الإخاء والصداقة وغيرها.

المؤسسات الإنتاجية : ملكية المؤسسة الإنتاجية محددة إلا أن فوائدها خارجية. وتعطى الشركات التجارية مثلا حيا لهذا النوع أو النظام.

المنظمات الخدمية : المستفيد الرئيسى من هذه المنظمات هو المستهلك لخدماتها، وبذلك تكون فوائدها داخلية فيما تكون ملكيتها عامة. وتشمل هذه الفئة المستشفيات والمدارس والسجون.

منظمات المصلحة العامة : المستفيد الرئيسى من هذه المنظمات هو الجمهور، وفوائدها خارجية. وملكيته عامة. ومن أمثلة هذا النوع من المنظمات إدارات الشرطة والجيش ومصالح الضرائب.

شكل ١٧ - ٢ نموذج لتصنيف مخرجات المنظمات على أساس المستفيد الرئيسى

| الملكية | | القوائد |
|-------------------|-----------------------------------|---------|
| عامة | محددة | |
| المنظمات الخدمية. | هيئات أو اتحادات المصالح المشتركة | داخلية |
| منظمات عامة | المؤسسات الانتاجية | خارجية |

سنركز في الأجزاء التالية على النظم الثلاثة للنموذج المعروض في شكل (١٧ - ١) وسيتم توجيه اهتمامنا. بالتحديد، إلى مناقشة الأهداف (الرقابة) والجوانب الهيكلية (الصيانة) للمنظمات. وسيكون نقاشنا السابق حول سلوك الجماعات الأساس للنظام الفرعى للتنسيق.

الأهداف التنظيمية :

الأهداف، كما يستخدم المصطلح من قبل الكثيرين، هي الحالات المرغوب فيها والتي تسعى المنظمات إلى تحقيقها. أما المعنى الدقيق للحالة المرغوب فيها فيختلف من شخص لآخر. فالمديرون في المستويات العليا في المنظمة ينظرون إلى مجموعة من الأهداف تختلف عن تلك التى يراها، أو يعتقد بها العاملون المنفذون. وينتج الاختلاف في التفسيرات عن الاختلاف في عوامل، مثل: الخلفية الاجتماعية والتعلم والخبرة والمسئولية والسلطة والنفوذ والمعرفة بالبيئة الداخلية والخارجية للمنظمة. لقد سبق أن تناولنا مفهوم الهدف من منظور جزئى عندما تعرضنا للأداء في المنظمات في الفصل الثانى. ومن المؤكد أن الهدف المحدد الواضح والنسبى لكل المنظمات هو تحقيق أفضل مستوى لأداء العاملين. وسيصبح المفهوم نظريا أكثر عندما نتناول الأهداف التنظيمية بصورة أشمل.

مفهوم وأهمية الأهداف الشاملة :

يتناول البعض موضوع الأهداف التنظيمية في عبارات عامة. فالأهداف التنظيمية - من منظور شامل - هي امتداد لما يحتاجه المجتمع من أجل بقائه^{١١}. وإذا ما قمنا بتحليل الأهداف على المستوى الاجتماعى، وجدنا أن العمليات الداخلية التى تتم في التنظيم تغفل في أغلب الحالات. وبناء على ذلك فلا بد من الأخذ بنهجين لدراسة الأهداف: أحدهما جزئى والآخر شامل. من المعروف أن الأهداف من صنع الأفراد أو الجماعات. ويتأثر وضع الأهداف في المنظمات بالأفراد والجماعات والعوامل البيئية المحيطة. ويندر أن يكون هناك اتفاق تام بين من يقومون بوضع الأهداف حول الصورة التى تكون عليها. وبالرغم من عدم الاجماع حول الأهداف إلا أن هناك عددا من المزايا الواضحة التى تنبثق عن المحاولة المستمرة في تحقيق درجة من الاتفاق حولها.

و يخدم وضع الأهداف التنظيمية عددا من الأغراض الهامة التالية :

- ١ - تركيز الاهتمام : تمثل مجموعة الأهداف الواضحة التي يمكن نقلها للعاملين نقطة ارتكاز لاهتمامهم وللبرامج والسياسات التي يتم العمل بموجبها.
 - ٢ - الأهداف تنشئ مجموعة من المعايير : حينما تقرم منظمة ما بتحديد مجموعة من الأهداف الواضحة لمعايير للأداء يستطيع العاملون فيها تقويم مدى إسهامهم في نجاح المنشأة.
 - ٣ - إمكانية جذب الآخرين واستقطابهم : من الممكن استخدام الأهداف الراسخة والواضحة في توضيح ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه بالنسبة للموظفين المستقبليين ، ويكتسب هؤلاء ، بحكم معرفتهم بطبيعة المنظمة التي يرغبون في العمل فيها ، «إحساسا» خاصا بالنظام من خلال أهدافه.
 - ٤ - الأهداف تؤثر على العمليات التي تتم داخل النظام : يمكن تحقيق أهداف أى تنظيم ، في كثير من الحالات ، من خلال تعاون الأفراد والجماعات فقط ببناء على ذلك فان لطبيعة الأهداف ووضوحها وأهميتها أثر على الطريقة التي يعمل بها الناس سويا.
 - ٥ - إنها تكشف عن طبيعة الجهاز : توفر أهداف النظام معلومات دقيقة للعاملين وللآخرين خارج التنظيم حول الوضع الذي تسعى المنظمة للوصول إليه . ومن العوامل الهامة التي تكشف عن طبيعة المنظمة الجو الذي يسود فيها.
 - ٦ - إنها تضع حدودا لعملية اتخاذ القرارات : تضع الأهداف المقبولة بوجه عام ، قيودا أو حدودا على عملية اتخاذ القرارات في النظام . فالأهداف ، وفق ما يراه سيمون ، توفر إطارا للقرارات المراد اتخاذها إذ أن متخذ القرار يضع الأهداف في اعتباره للوصول إلى قرارات محددة^{١٢}.
- تؤكد هذه الخصائص الست لمهمة وضع الأهداف أهميتها . وبما أن كل فرد في أى منظمة يتأثر بأهداف النظام ، يصبح من الأهمية بمكان دراسة الكيفية التي ينظر بها كل شخص إلى هذه الأهداف^{١٣}.

أنواع الأهداف :

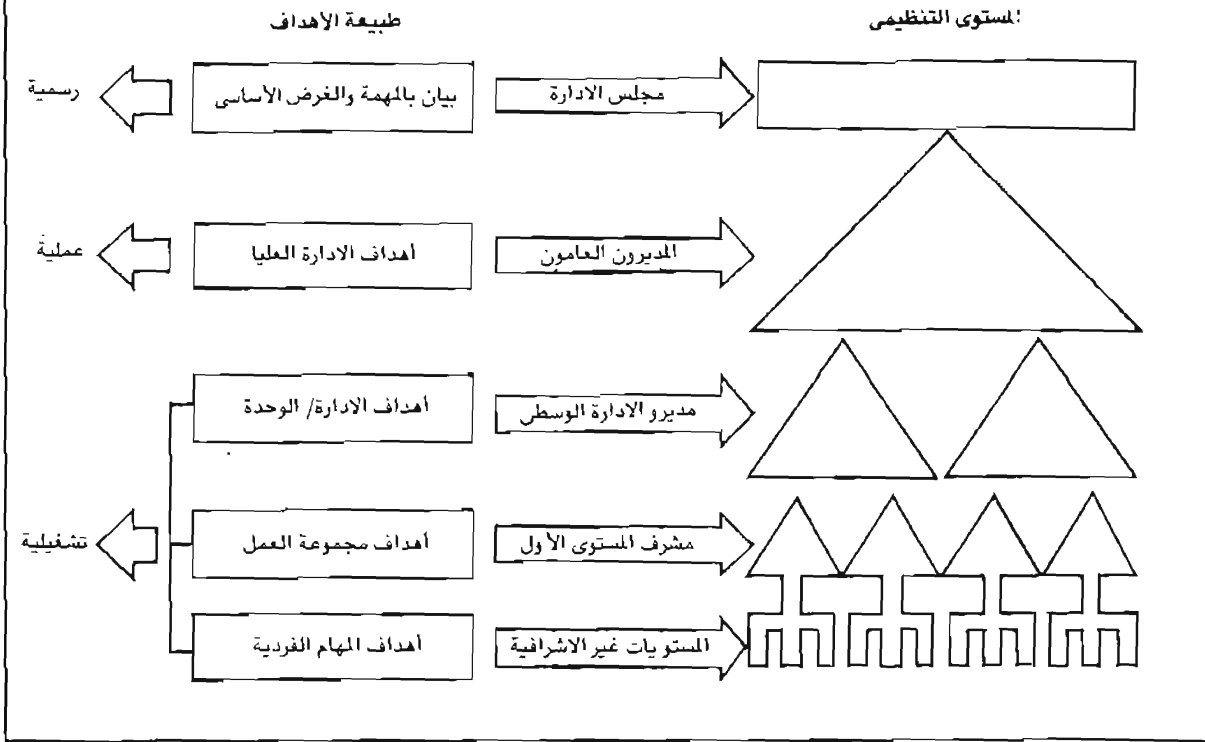
تناول نقاشنا حتى الآن مفهوم الأهداف التنظيمية بصورة عامة ، على أنه من الممكن تدعيم هذا الإطار العام بعرض للأنواع المختلفة من الأهداف.

من الممكن تقسيم الأهداف التنظيمية إلى أهداف رسمية ، وأهداف عملية ، وأهداف تشغيلية^{١٤} . فالأهداف الرسمية هي عبارة عن : السياسات العامة المتعلقة بالغرض الأساسي ، أو المهمة الشاملة للمنظمة . وهذا النوع من الأهداف يظهر في عبارات عامة في الوثائق الرسمية للتخطيط كالتقارير السنوية مثلا . فقد أوجد المرفق العام لخدمة الجمهور ، وأنشئت الجامعة لنشر المعرفة ، وصمم المستشفى لتحسين صحة المرضى . وغالبا ما تكون الأهداف الرسمية مبهمه وطموح (يعبر عنها بعبارات مثل «مضاعفة الأرباح إلى أقصى حد» و «المساهمة في رفاهية المجتمع») ، ولا ترتبط بفترة زمنية محددة (لانهائية) وفي أحيان قليلة تكون مفهومة أو واضحة لمعظم العاملين^{١٥} .

يطلق على المقاصد الفعلية للمنظمات مصطلح الأهداف العملية . وتعكس هذه الأهداف ما تسعى المنظمة إلى تحقيقه بالفعل . فقد تكون الأهداف الرسمية لاحدى شركات الهاتف ، مثلا ، خدمة جمهور المستفيدين في رقعة جغرافية معينة على أكمل وجه ، فيما يعنى ترجمة هذا الهدف عمليا الاستجابة بلطف لكل طلبات الاستعلام وإرضاء ما يعادل نسبة ٩٦٪ من طالبي هذه الخدمة على الأقل ، وتوصيل الخدمة الهاتفية للمشاركين الجدد خلال أسبوع واحد من تاريخ استلام طلب الخدمة ، ورفع كفاية الأداء للحد الأقصى لتحقيق زيادة في الأرباح بنسبة ١٥٪ ، فالأهداف العملية للمنظمة تحدد النتائج المنشودة ، وهي تمثل الأهداف العامة جزئيا في عبارات أكثر تحديدا . إلى جانب ذلك ، فهي المعايير التي تتخذ على أساسها القرارات التنظيمية .

أخيرا ، الأهداف التشغيلية هي تلك المعايير المتفق عليها لتقويم مستويات إنجاز الأهداف ، وبعبارة أخرى ، يوصف الهدف العمل بأنه تشغيلي حينما تستطيع الإدارة أن تحدد بدقة كيف ومتى يقاس الهدف . فقد تحدد إحدى الشركات المصنعة للمعدات الزراعية ، على سبيل المثال ، أحد أهدافها العامة «بمضاعفة الأرباح عن طريق تسويق وبيع المعدات الزراعية» . فمن الممكن تحديد هذا الهدف بمنظور عملي «بتحقيق عائد من الاستثمار يبلغ ١٤٪ من مبيعات منتجات الشركة» . وأخيرا ، يمكن التعبير عن الهدف كهدف تشغيلي على النحو التالي «زيادة العائد من الاستثمار بنسبة ١٤٪ في شهري ديسمبر القادم ببيع مائة ألف وحدة إضافية ، أو بزيادة إيرادات البيع بنسبة ٤٠٪ عن أعلى

شكل ١٧ - ٣ الطبيعة الهرمية للأهداف



رقم للمبيعات خلال السنوات الخمس الأخيرة أو كلتا الزائدتين». فالسمة الرئيسية للأهداف التشغيلية - إذن - هي التركيز على الدقة في التحديد وتحديد الكمية والوقت. وكما يوضح شكل (١٧ - ٣)، فهناك طريقة أخرى للنظر إلى الأهداف العامة والعملية والتشغيلية تستند على المستوى التنظيمي الذي تؤثر فيه كل مجموعة من الأهداف. فالأهداف الرسمية والعملية تعكس بوجه عام اهتمامات الإدارة العليا فيما تهتم المستويات الإدارية الأدنى بالأهداف التشغيلية.

التصنيف وفق المعايير :

هناك طريقة ثانية شائعة لتصنيف الأنواع المختلفة للأهداف تستند على المعايير أو الناتج النهائي المراد تحقيقه.

ومن بين المعايير الشائعة ما يلي :

- ١ - الربحية : عادة ما يعبر عن الربحية بمصطلحات مثل الدخل الصافي، أو الأرباح العائدة لكل سهم، أو العائد من الاستثمار، أو أي نسب أخرى مماثلة. ويجب أن تهتم المنظمات التي لا تسعى لتحقيق الربح، أو منظمات القطاع العام أيضا بهذا النوع من الأهداف لتبقى تكاليفها في حدود الموازنات المقررة.
- ٢ - الإنتاجية : تتعلق أهداف الإنتاجية عموما بمقدار ما تنتجه الوحدة، أو العامل على مستوى المنظمة كلها - ومن أمثلة ذلك عدد الوحدات التي ينتجها العامل أو الموظف في اليوم، وتكاليف الوحدة المنتجة، والدخل الذي يحققه الموظف أو العامل الواحد.
- ٣ - السوق : يمكن وصف أهداف السوق بطرق عديدة ومختلفة. فمن الممكن أن ترتبط الأهداف بعملية معينة لاختراق السوق مثل «زيادة نسبة المنتج (أ) من حصة السوق إلى ٢٠٪» أو ترتبط بتوجه المردود مثل «بيع مائة ألف وحدة من إنتاج هذا العام في مجال معدات الرعاية الصحية».
- ٤ - الموارد : قد تضع المنظمات أهدافا تتعلق بأساس مواردها. ومن الممكن أن تشمل الأهداف المتعلقة بمواردها المالية «تخفيض مديونية

الشركة في المدى البعيد بما يعادل ٢٠ مليون دولار في مدى ثلاث سنوات» و «تقصير فترة تحصيل المبالغ المستحقة لها لأقل من ثلاثين يوما خلال ستة أشهر» وهلم جرا. كما يمكن أن تتضمن الأهداف المتعلقة بالموارد المادية الزيادة في عدد المصانع، أو المرافق، أو الطاقة الانتاجية، أو التخزينية أو إمكانيات الصيانة. أما أهداف الموارد البشرية فقد ترتبط بخفض نسبة الغياب ودوران العمل والوقت الضائع بسبب الحوادث كما يمكن أن تتعلق بإجراء تحسينات على برامج التطوير الإداري ونشاطات تخطيط المسار المهني وبرامج ترقيات (تعاقد) المديرين.

السلوك في المنظمات

هيولت باكارد

يظهر التركيز على مفهوم الأهداف كقوة دافعة للمنظمات في كل ما كتب حول الإدارة والسلوك التنظيمي والاستراتيجيات بشكل واضح. ومع ذلك، لا يظهر مدى وضوح تلك الأهداف والتعبير عنها بصورة محددة حينما يتمعن المرء في السياسات المعلنة للمنظمات بدقة. بذلت بعض المنظمات، مثل هيولت باكارد، الكثير من الجهود والوقت في تبيان مقاصدها وأهدافها. ننظر في النصوص التالية التي عبرت فيها هذه الشركة المرموقة والمعروفة في مجال المعدات الالكترونية عن هدفها :

الهدف : تسعى شركة هيولت باكارد إلى أن تصبح شركة رائدة عالميا في توفير حلول متكاملة في مجال المعلومات للشركات المتوسطة وكبيرة الحجم خلال فترة خمس السنوات المقبلة.

الدعم اللازم لتحقيق الهدف : تأتي إنجازات أى منظمة كنتيجة لتضافر جهود كل فرد في المنظمة تجاه أهداف مشتركة. وبناء عليه، لا بد أن تكون هذه الأهداف معروفة لكل من يعمل في المنظمة، ويجب أن تعكس طبيعة وشخصية المنظمة وهذا يشمل الآتي :

- ١ - الأرباح : تحقيق قدر من الأرباح يكفي لتمويل التوسع في أعمال الشركة وتوفير الموارد التي تحتاجها لتحقيق أهداف شركتنا.
- ٢ - العملاء : توفير منتجات وخدمات ذات قيمة كبيرة لعملائنا وبالتالي نكسب احترامهم وولاءهم والاحتفاظ بهم.
- ٣ - المجالات ذات الاهتمام : الدخول في مجالات جديدة حينما تكفل لنا الأفكار التي لدينا، مع المهارات الفنية والصناعية والتسويقية التي نمتلكها، إمكانية تقديم المساهمة المطلوبة والمرجوة في هذا المجال.
- ٤ - التوسع : أن يكون التوسع في الشركة محكوماً بأرباحنا وقدرتنا على تطوير وإنتاج منتجات فنية توفى حاجات العملاء الفعلية.
- ٥ - العاملون بالشركة : مساعدة العاملين بهيولت باكارد على المشاركة في إنجاح الشركة وهم الذين يجعلون ذلك ممكنا، بتوفير الأمان الوظيفي على أساس أدائهم، والاعتراف بإنجازاتهم الفردية ومساعدتهم في اكتساب الشعور بالرضا والإنجاز من خلال ما يؤدونه من عمل.
- ٦ - الإدارة : تنمية روح المبادرة والابتكار، بالسماح بقدر كبير من الحرية الفردية في مجهودات بلوغ الأهداف المحددة والمعرفة جيدا.
- ٧ - المواطنة : احترام التزاماتنا نحو المجتمع، يجعل شركتنا مصدر قوة اقتصادية وفكرية لكل المجتمعات المحلية التي نعمل فيها.

٥ - الابتكار : يتوقف التوسع المتزايد أو الاستمرار بالنسبة للعديد من المنظمات على تطوير منتجات، أو استحداث عمليات، أو خدمات جديدة. ومن أمثلة هذه الأهداف «تطوير نظام صناعي جديد أكثر كفاءة من النظام القائم «أو» تطوير محرك جديد للسيارة يعمل بأنواع مختلفة من الوقود ويصل معدل استهلاكه إلى ٥٠ ميلا للجالون الواحد بحلول عام ١٩٩٣، أو زيادة الانفاق على أعمال البحث والتطوير بنسبة ٢٥٪ للعام الحالي.

٦ - المسؤولية الاجتماعية : أصبح كثير من المنظمات والمديرون العاملون فيها مدركين لدورهم في المجتمع. وقد بدأ الاهتمام يتزايد بالمسائل المتعلقة بالدرجة النوعية للحياة وتوظيف الأقليات، والتلوث، وتدهور البيئة^{١٦}.

قد تنطبق الأهداف المذكورة سابقاً على المنظمات التي لا تعمل لتحقيق الربح بنفس القدر الذي تنطبق فيه على المنظمات التي تسعى للربح. فالمستشفيات وحكومات الولايات والإدارات المحلية، ودوائر الخدمات الاجتماعية -مثلا- تهتم بمراقبة النفقات وضبط المصروفات وإنتاجية الفرد وتنمية وتطوير الموارد، وتنفيذ الأفكار والابتكارات وبالعلاقات مع المجتمع. فهذه الأهداف -إذن- تنطبق على أي منظمة تسعى إلى تحقيق مستويات عالية من الأداء.

التصنيف على أساس مجال التركيز :

يستلزم تصنيف الأهداف على أساس مجال التركيز وصف طبيعة الاجراء الذى سيتخذ. وهناك ثلاث فئات للأهداف تستخدم في أغلب الحالات هي :

- ١ - أهداف استمرار النشاط : وتعنى أن هناك مستوى معيناً من النشاط أو العمل يجب المحافظة عليه بمرور الزمن. ومن أمثلة ذلك «العمل بنسبة ٩٥% من الطاقة الانتاجية»، و بالنسبة لشركة طيران «أن يكون ما نسبته ٨٥% من أسطولها في الخدمة في وقت واحد» .
- ٢ - أهداف التطوير : وهى تلك الأهداف التى تستخدم صيغة الفعل لتبيان درجة محددة من التغيير المطلوب في اتجاه التطور والتقدم. ومن أمثلة ذلك «زيادة» حصة الشركة من السوق و «الحد من» شكاوى العملاء، و «زيادة» العائد من رأس المال المستثمر.
- ٣ - الأهداف التنموية : تماثل أهداف التحسين والتطوير، وتشير إلى تحقيق قدر من النمو أو التوسع أو التعلم أو التقدم، ويمكن أن تشمل هذه الأهداف عدداً من المنتجات الجديدة التى يتم إحداثها ووضع برامج التدريب الإدارى لتحسين الفعالية الإدارية. وعلى عكس خطط التصنيف السابقة، يتميز هذا الأسلوب بالبساطة التى تساعد على استيعابه وسهولة استخدامه من قبل المديرين. وتتمثل الخاصية الرئيسية لهذا الأسلوب - من جهة ثانية - فى الطريقة التى توجه بها تلك الأهداف نشاطات وتصرفات العاملين فى المنظمات.

التصنيف على أساس المدى الزمنى :

من الطرق السائدة لتصنيف الأهداف تلك التى تقوم على أساس الفترة الزمنية المتأثرة بالأهداف - سواء أكانت أهدافاً طويلة أم قصيرة المدى. فالأهداف طويلة المدى - عادة - ما تشير إلى تلك الأهداف التى تستغرق فترة أطول من سنة واحدة. ومن أمثلة ذلك مضاعفة عدد الأسرة في أحد المستشفيات في مدى أربع سنوات، أو الاستحواذ على ٣٠% من السوق بحلول عام ١٩٩٠، أو إحراز زيادة في المبيعات بنسبة ١٠% لفترة السنوات الخمس القادمة. أما الأهداف قصيرة المدى فتتعلق بتلك التى تستغرق فترة اثني عشر شهراً وأقل حتى لو تطلب تنفيذها الفعلي فترة أطول من اثني عشر شهراً. ومن أمثلة ذلك خفض تكاليف الإنتاج بمقدار مليونى دولار بنهاية العام، واستكمال تشييد المستودع قبل أعياد الميلاد.

وينبغي هنا الإشارة إلى جانبين أساسيين يتعلقان بالأهداف طويلة المدى وقصيرة المدى :

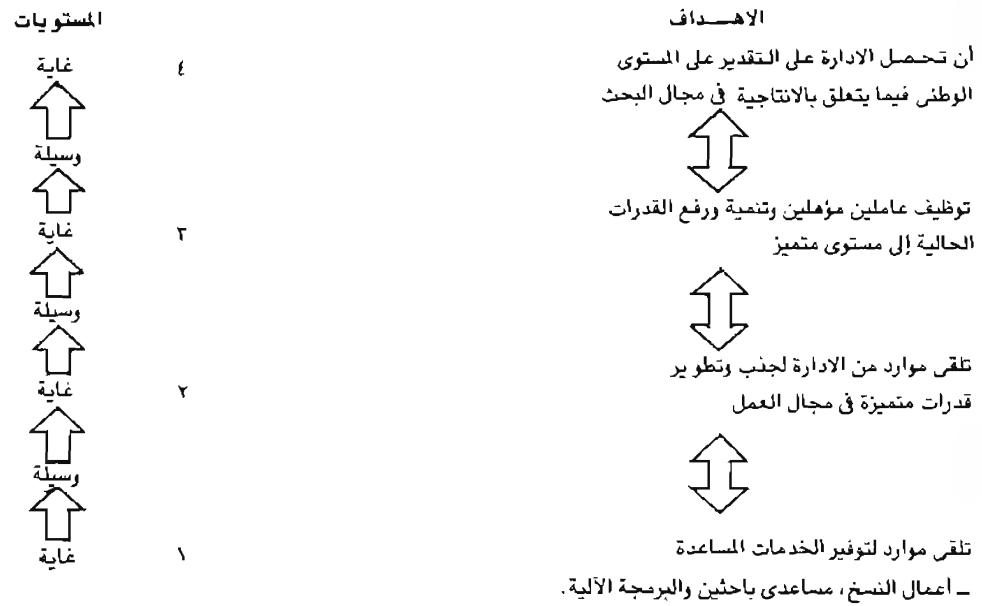
أولاً - تستمد الأهداف قصيرة المدى، - فى كثير من الحالات - من الأهداف طويلة المدى. بعبارة أخرى، قد تكون هناك مجموعة من الأهداف قصيرة المدى تحت مظلة هدف بعيد المدى. فقد ترغب شركة كولجيت - مثلاً - فى تحقيق نسبة ٨% من حصة السوق لنظف جديد خلال ثلاث سنوات من إنتاجه فتحدد نسبة ٢% من حصة السوق كهدف فى السنة الأولى و ٥% للسنة الثانية و ٨% للسنة الثالثة. ثانياً - يجب أن تكون للأهداف طويلة المدى وقصيرته درجة عالية من المرونة والتوافق. فكما أوردنا فى الفصل السابق، من الممكن أن تحول التغييرات التى تحدث فى البيئة الخارجية الأهداف العملية طويلة المدى إلى أهداف عديمة القيمة. فلا بد - إذن - أن تستند تلك الأهداف على أفضل التنبؤات الممكنة فى الوقت المحدد والالتزم المنظمة بوضع يصعب التراجع منه. وبالمثل يجب أن تكون الأهداف قصيرة المدى مرنة بالقدر الذى لا يعرض تحقيق الأهداف طويلة المدى للخطر.

منظور الوسائل والغايات :

توجد الأهداف العملية أيضاً حينما تتم ترجمتها إلى أهداف ملموسة فى تسلسل هرمى. فالأهداف الرسمية تبدو كغايات مستهدفة. وعند تحليل هذه الأهداف من الضرورى اتخاذ قرارات بشأن كيفية تحقيقها - أى الوسائل، التى تصيح فى مستوى من المستويات أهدافاً فرعية فى المستوى الذى يليه. وللتدفق الهرمى من الوسائل للغايات مغزاه الكبير فى البناء الهيكلى للمنظمة، فيما يمثل مفهوم تقسيم العمل فى أى منظمة إحدى نتائج تحليل الوسائل والغايات. وتحاول أى منظمة توحيد سلسلة الوسائل والغايات بتنظيم العلاقات بين الأفراد وجماعات العمل الرسمية، كما يلزم نجاح عملية التكامل إذا ما أريد تحقيق الأهداف العملية.

يعرض شكل (١٧ - ٤) نموذجاً لتسلسل الوسائل والغايات فى إحدى وحدات السلوك التنظيمى والإدارة. فالغايات فى أحد المستويات تصبح الوسائل التى يحقق بها المستوى الذى يليه أهدافه، وتصبح هذه الأهداف بدورها الوسائل التى يحقق بها المستوى الذى يلي أهدافه

الشكل ١٧ - ٤ التسلسل الهرمي للوسائل والغايات



وهكذا. فاستلام الموارد للخدمات المساندة هدف : فهو وسيلة لتحقيق غاية تتمثل في امتلاك قوى بشرية مدربة جيداً. إلا أن هذه القوى وسيلة - في ذات الوقت - لتحقيق أهدافها الانتاجية. و يتميز منظور الوسيلة والغاية بأنه مفيد، إذ أنه يساعد في تصنيف العلاقات بين الأهداف الرئيسية والفرعية. وتفرض عملية التصنيف على المديرين تركيز اهتمامهم على الأهداف العملية والى يركزوا جل تفكيرهم في الأهداف العامة أو النظرية. فالهدف المتعلق بالتقدير الوطنى - في مثالنا - هدف نبيل وهام إلا أنه يلزم وضعه بصورة واضحة أمام أعضاء هيئة التدريس والمشرعين والطلاب والآخرين خارج الوحدة: حتى يمكنهم معرفة ما تحاول المجموعة إنجازه.

الحاجة إلى معرفة التغييرات في الأهداف :

تقل الضغوط كثيراً على المديرين لو كانت الأهداف ثابتة لا تتغير، إلا أن الوضع في الواقع غير ذلك بالنسبة لأغلب المنظمات لعدة أسباب :

اولاً - تفرض الضغوط الخارجية، التى تنشأ بفعل التنافس والسياسات الحكومية واتجاهات المجتمع، قدرًا من التغيير في الأهداف،
ثانياً - ينشأ عن العوامل الداخلية في المنظمة، أيضاً، تغييرات في الأهداف. فمن الممكن أن يحدث توظيف عاملين جدد أو إنشاء إدارة جديدة أو إعادة توزيع الاعتمادات المالية تغييراً في هدف من الأهداف. وقد وصف اميتاى اتزوني (A. Atzioni) بعض التغييرات الداخلية المتفشية المعينة بـ «إحلال الهدف»^{١٧}. ومن الأنماط المعروفة لتبديل الهدف «الافراط في التقييس الكمي»، أو اتجاه المنظمات إلى وضع أهداف يسهل قياسها بصورة كمية. وينتج عن هذا الحماس المفرط في التحديد الكمي للهدف ما يشبه اللعب «بأرقام الروليت» إذ لا معنى لحساب عدد الزبائن الذين توفر لهم الخدمة أو عدد المقالات المنشورة، أو حجم الحركة العابرة أمام المتجر... فقد يكون الزبائن غير راضين عن الخدمة وبالتالي لا يعودون مرة أخرى لنفس المحل... وقد تكون تلك المقالات عقيمة من حيث المضمون أو المنهج... وقد تكون السيارات العابرة أمام المتجر قد مرت دون أن تلاحظ، أو تنتبه للإعلانات الدعائية. فاللعب بالأرقام فقط لا معنى له، إذ لابد أن تؤخذ الأهداف غير الكمية في الاعتبار إذا ما أريد إظهار الصورة الكاملة للحياة التنظيمية.

ثالثا - تؤثر التغيرات التقنية في أهداف المنظمة. وقد صور لورنس ولورش (Lawrence and Lorsch) تأثيرات التقنية في الآتي :
 «تميزت المنظمات ذات الأداء المنخفض بأن المسؤولين فيها يعانون صعوبة كبيرة في التعامل مع البيئة التي تعمل فيها تلك المنظمات ، فلم يفلحوا في تصنيع وتسويق منتجات جديدة. وقد جاءت كل محاولاتهم في هذا المجال - في واقع الأمر - بالفشل المتكرر، ودفعهم ذلك، بالإضافة إلى مقاييس الأداء الأخرى المتوافرة لدى الإدارة العليا، إلى الشعور بالقلق والاحساس بالحاجة الملحة لإيجاد طرق بديلة للارتقاء بمستوى أدائهم»^{١٨}.
 من الممكن أن تؤدي هذه الحاجة الملحة إلى تعديل في الأهداف، وقد تضع الاستجابة البطيئة أو عدم الاستجابة المنظمة في موقف منافس ضعيف. مما يؤدي إلى ضغوط في الإيرادات والمدخلات والأرباح والزيائن والدعم وما إلى ذلك.

أخيرا، عندما تتغير الأهداف نتيجة للجهود الواعية التي تبذلها الإدارة لتحويل مجرى نشاطات المنظمة، ينشأ ما يعرف بعملية «تعاقب الأهداف»، فقد وضعت الجمعية الوطنية لشلل الأطفال - مثلا - هدفاً يتمثل في تمويل الأبحاث التي تعمل على التخلص من مرض معين هو شلل الأطفال^{١٩}. ومن خلال حملة جمع التبرعات المعروفة - بمسيرة الفلوس (March of Dimes) - استطاعت الجمعية أن تجمع أموالا تكفي تمويل البحث الذي أدى بدوره إلى التخلص من هذا المرض نهائيا، وبدلاً من التوقف عن النشاط، قامت المؤسسة بمراجعة أهدافها لتمضي في أعمال البحث في سلسلة من الأمراض الخلقية^{٢٠}.
 إن مناقشة الأهداف أمر حيوي لموضوع التصميم التنظيمي والأداء. فالأهداف هي الدليل الموجه لمجموعة نشاطات المنظمة إلى جانب نشاطات الأفراد والجماعات. كما توفر الأساس لمحاولات تفسير السلوك التنظيمي. وبدون الأهداف يصبح سلوك الناس الذين يتفاعلون مع المنظمة وداخلها تخطيطاً وعبثاً لا طائل من ورائهما. فما أن نتقبل فكرة الأهداف، يصبح لزاماً علينا النظر في تحقيقها، الأمر الذي يعيدنا إلى موضوع الأداء في مستويات التحليل الفردي والجماعي والتنظيمي. كما أننا أيضاً، بحاجة إلى النظر في الأبعاد الهيكلية اللازمة لتحقيق الأهداف بكفاءة.

الأبعاد التنظيمية :

التجميع : يتمثل أحد الأبعاد (التنظيمية) الذي يحدد بنية المنظمة في التجميع، أو ما يعرف اصطلاحاً بتقسيم العمل. فالتجميع هو الطريقة التي يتم بموجبها تحليل المهام وتجميعها في وظائف. وسيتناول نقاشنا حول التجميع ثلاثة عناصر هي :
 التخصص الوظيفي، وتقسيم العمل إلى وحدات، والعلاقات التنفيذية والاستشارية^{٢١}.

التخصص الوظيفي : لأداء العمل المطلوب، عادة ما يقوم المديرون بتقسيمه إلى مهام متخصصة ليؤديها العاملون. فقد يكون في إدارة شئون الموظفين - مثلاً - إخصائى تدريب، وإخصائى في الرواتب والأجور، وآخر لتوظيف الجامعيين، ثم إخصائى لعلاقات العمل والتفاوض حول عقود العمل. وعلى مستوى آخر، من الممكن أن يستخدم مقاول بناء نجارين وسباكين وكهربائيين وبنائين. فهذا التخصص يحدد ماهية الوظيفة ونوعية من يؤديها. وكثيراً ما يطلق على هذا المؤشر مصطلح «تعريف الوظيفة» إذ أنه يحدد المطلوب أدائه من قبل العاملين، وكيف يؤدونه. وما تعطيه المنظمة في مقابل الجهد المبذول (أى الأجر).

يمكن استخدام مفهوم نطاق الوظيفة ومداهما لتحديد مدى أو درجة التخصص في الوظيفة^{٢٢}. فنطاق الوظيفة يشير إلى عدد العوامل التي تتضمنها وظيفة ما. ويرتبط هذا المفهوم، الذي يطلق عليه في بعض الأحيان مصطلح التنوع الوظيفي، بالأعمال المختلفة التي يقوم بها العامل في دورة عمل محددة. أما مدى الوظيفة أو عمقها فيشير إلى الحرية النسبية التي يتمتع بها العامل في تخطيط وتنظيم ومراقبة الواجبات المحددة له. ويتضمن ذلك عوامل، مثل : درجة الاستقلالية والمسؤولية ومدى الحرية في اتخاذ القرارات (انظر الفصل السادس).
 لنأخذ وظيفتين في قسم التصنيع بشركة جنرال موتورز على سبيل المثال. فمن الممكن اعتبار وظيفة عامل مكبس هياكل السيارات على أنها ضيقة النطاق والمدى، إذ أنها تتضمن تشغيل المكبس الذي يشكل أبواب السيارة من قطعة حديد مسطحة، ويقتصر التنوع في هذه الوظيفة على تناول قطعة الحديد المسطحة عن السير الناقل ووضعها في المكبس، وتشغيل المكبس بالضغط على أحد الأزرار، ثم وضع القطعة المشككة على السير الناقل الذي ينقلها إلى المرحلة التكميلية (مرحلة التجميع). فدورة هذه الوظيفة قصيرة نسبياً حيث تستغرق أقل من دقيقة بكل وحدة منتجة، كما أن مسؤوليات العامل محدودة بحكم إجراءات السلامة وقواعد التشغيل المحددة بوضوح.

لناخذ وظيفة مدير المصنع في هذه الشركة من جهة أخرى. فهذه الوظيفة واسعة من حيث النطاق والمدى، وتتميز بقدر معقول من التنوع فيما يقوم به هذا المدير من أعمال حيث تتضمن المسؤولية عن الفعالية الكلية للإنتاج والصيانة والعاملين والحسابات. كما يعمل المدير باستقلالية، إذ أن لوظيفته قدراً كبيراً من الحرية في اتخاذ القرارات.

التقسيم إلى وحدات :

التقسيم الأفقي للعمل : حالما يقرر المدير الطريقة التي تتحدد بها الوظائف الفردية، تكون الخطوة التالية، تحديد الكيفية التي يتم بها تجميع تلك الوظائف في وحدات أو إدارات، وحينما يتم التجميع أفقياً، يسمى ذلك، التقسيم إلى إدارات^{٢٢}. تستند القاعدة التي تبني عليها قرارات التقسيم إلى إدارات على التركيز في النشاط سواء أكان داخلياً أم خارجياً. فيطلق على التركيز الداخلي التقسيم على أساس وظيفي، بينما يتضمن التركيز الخارجي توجهاً نحو المنتج والانتشار الجغرافي ونوع العملاء والوقت ونوع المعدات أو أى توجه آخر بخلاف الوظيفة.

التركيز على النشاط الداخلي :

التنظيم الوظيفي : يتميز التنظيم الوظيفي بأنه أكثر الأساليب استخداماً في التنظيم. ومن أمثلة التنظيم الوظيفي ما يعرضه شكل (١٧-٥) الذى يصور الهيكل التنظيمي لتقسيم الألياف الصناعية في شركة دو بونت (Du Pont). هناك تركيز داخلي في هذا التنظيم لأنه صمم على أساس العمليات أو الوظائف التى يؤديها العاملون مثل التصنيع، والعلاقات الصناعية، والمبيعات والبحوث. ويمكن استخدام هذا النوع من التوظيف في كثير من المنظمات الأخرى مثل كلية للطب البشرى، حيث يمكن تنظيمها على أساس التخصصات مثل الجراحة وطب الأطفال والطب النفسى والطب الباطنى وما شابه ذلك.

للتنظيم الوظيفي ميزة ثنائية. أولاً، من الممكن أن يكون ذا كفاءة عالية من حيث التكلفة حيث إن تجميع التخصصات الفردية مع بعضها يؤدي إلى التخلص من الازدواجية في العمل وهى باهظة التكلفة. ثانياً، يسهل مهمة الإدارة حيث يتعين على المديرين أن يكونوا متخصصين في مجالات محدودة النطاق.

أما عيوب التنظيم الوظيفي فتتكون أيضاً من جانبين :

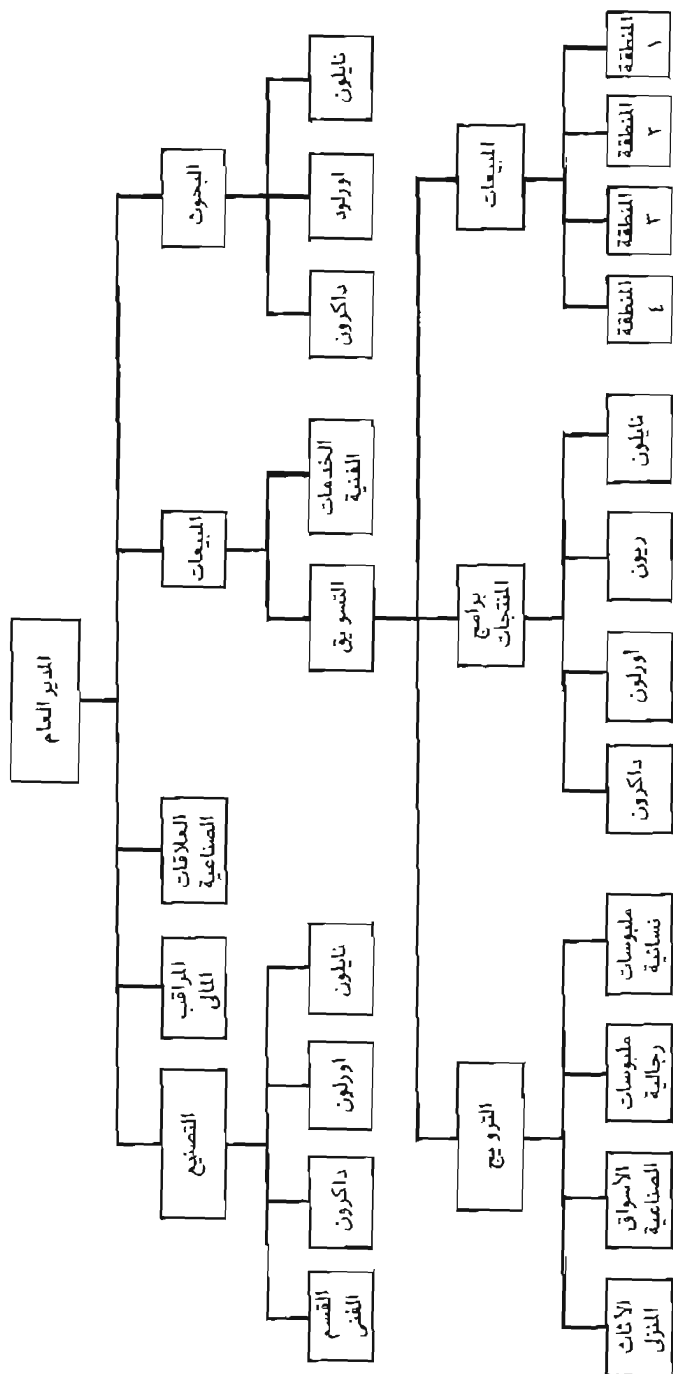
أولاً : كلما اتسعت المنظمة وأصبحت أكثر تعقيداً، زاد الاحتمال أن يكون التنظيم الوظيفي معوقاً. فقد يكون بالمستشفى المنظم وظيفياً -مثلاً- إدارة واحدة للمريض. إلا أنها قد تشمل تخصصات عديدة مثل الجروح والاصابات (غرفة الطوارئ) ومتخصصات في أمراض القلب وأخريات في الأورام (السرطان) وممرضات في قسم الطوارئ للأطفال وممرضات متخصصات في علاج الشلل النصفي والربامى وهكذا.

ثانياً : وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالنقطة الأولى، التنظيم الوظيفي غير قابل للتكيف مع التغيير. فقد يتطلب الأمر لاتخاذ قرارات أو إجراءات عاجلة حول بعض المسائل المحددة وقتاً أطول إذا لا بد أن تتخذ هذه القرارات بواسطة مديرين في المستويات العليا. فإذا نشأت مشكلة مع الزبون تتعلق بجودة المنتج، قد يتطلب الأمر أن يشرك مدير المبيعات مدير الإنتاج والمدير العام لحلها وفق التنظيم المعروض في شكل (١٧-٥)، و يأخذ ذلك الكثير من وقت المديرين الذى يمكن استغلاله في نشاطات أخرى كالخطيط مثلاً.

التركيز على النشاطات الخارجية :

التنظيم حسب المنتج : عند التنظيم حسب المنتج يتم تجميع الإدارات على أساس منتج واحد، أو مجموعة متجانسة من المنتجات أو الخدمات، التى تباع للعملاء. ونعرض في شكل (١٧-٦) أسلوب جنرال اليكترى في التنظيم على أساس المنتج. ينطبق هذا النوع من التنظيم على المنظمات التى تقوم بتسويق مجموعة كبيرة ومتنوعة من المنتجات والخدمات التى تتطلب وسائل تقنية للإنتاج أو أساليب تسويقية تختلف بصورة ملحوظة من منتج لآخر. فلشركة جنرال اليكترى، مثلاً، خط إنتاج رئيسيان أحدهما للسلع الاستهلاكية (مثل التلفزيونات) والآخر للتوربينات الكهربائية. ومثال آخر لذلك شركة جنرال فودز (General Foods) التى تقوم

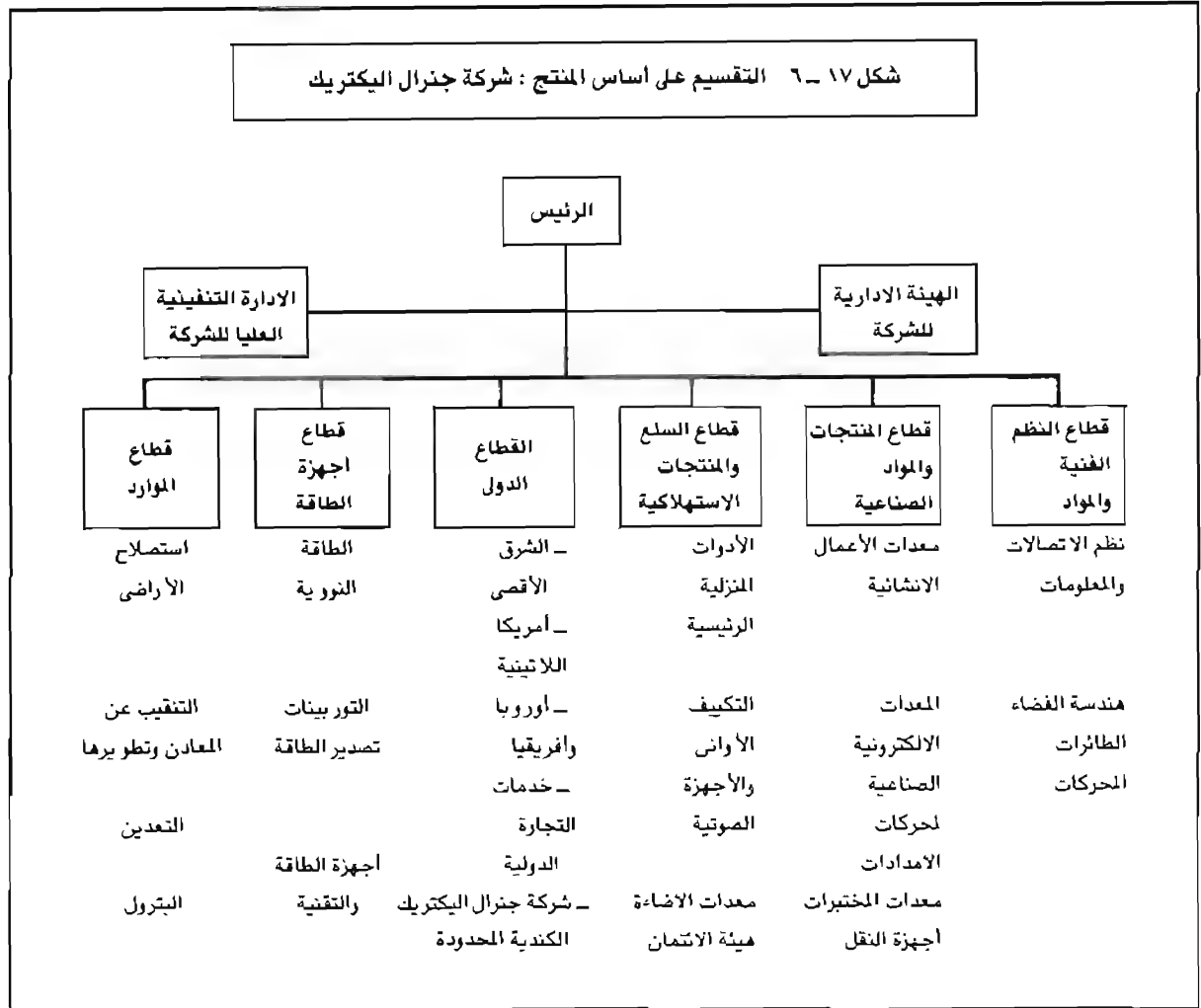
شكل ١٧ - ٥ التنظيم الوظيفي لقسم الألياف الصناعية بشركة دوونت



المصدر :

Jr. R. Galbraith and D. A. Nathanson: "Strategy Implementation: The Role Of Structure and Process", (St. Paul, Minn.: West, 1978) p. 69.

شكل ١٧ - ٦ التقسيم على أساس المنتج : شركة جنرال اليكتريك

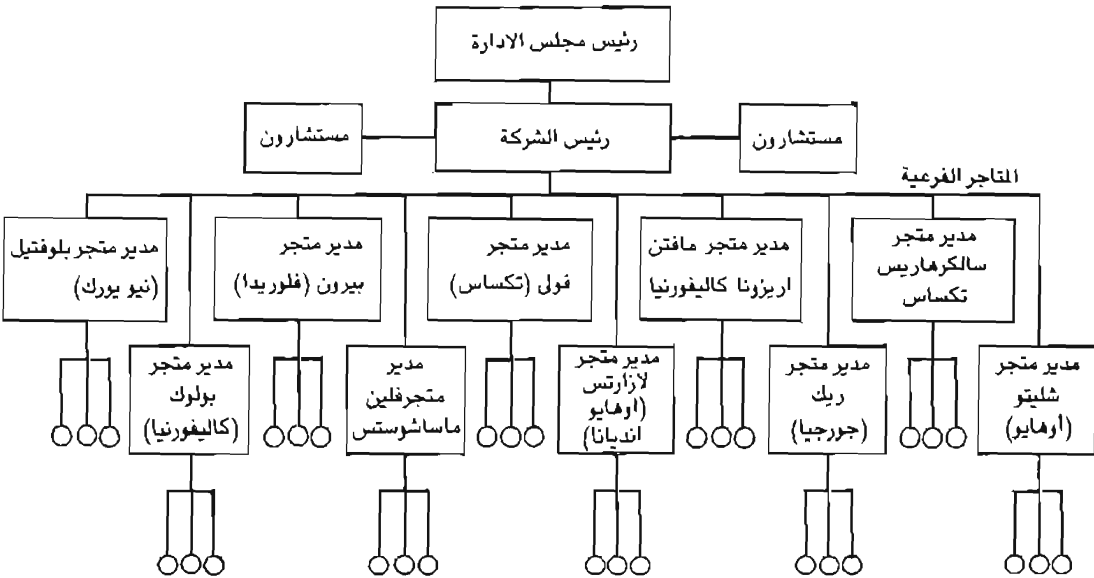


بانتاج وتوزيع رقائق الافطار للأدميين واغذية أخرى للكلاب. فهناك العديد من أوجه الاختلاف بين خطوط الانتاج هذه بحيث يصعب تجميعها على أساس وظيفي.

إن المزايا والعيوب الرئيسية للتنظيم على أساس المنتج هي التقيض لمزايا وعيوب التنظيم الوظيفي. فالتنظيم على أساس المنتج قابل للتكيف مع التغيير إذ أنه وضع على أساس النشاطات الخارجية في الأصل، ويوفر للمنظمة إمكانية التفاعل السريع مع التحولات التنافسية أو الاحتياجات الجديدة للزبائن مثلاً. ومن العيوب الرئيسية لهذا النوع من التنظيم احتمال وجود ازدواجية في الجهد أو المهام، من الممكن أن تترتب عليها تكلفة كبيرة بالنسبة للمنظمة، من حيث المعدات والعاملين. فقد يكون هناك مختبران أو أكثر للأبحاث والتطوير في تنظيم يقوم على أساس المنتج، بينما يكون هناك مختبر واحد في التنظيم الوظيفي. و يتعلق هذا النوع بمفهوم «اقتصاديات التشغيل».

وهناك صيغة أخرى للتنظيم تختلف عن التنظيم على أساس المنتج تتمثل في التنظيم على أساس المشروع، حيث يتم تجميع الوظائف في إدارات على أساس المشروع الذي يجري تنفيذه. و يستخدم هذا النوع من التنظيم كثيراً من قبل شركات الانشاءات الكبرى مثل شركة براون ورووت (Brown and Root) وشركة فلور (Fluor) وبكتل (Bechtel). فقد يكون المشروع (أ)، مثلاً، مصفاة زيت في الشرق الأوسط فيما يكون المشروع (ب) جسراً ضخماً في ولاية واشنطن مثلاً وهكذا. أما الخصائص الأخرى لهذا الأسلوب في التنظيم فتماثل تلك التي للتنظيم على أساس المنتج.

شكل ١٧ - ٧ التقسيم الجغرافي : الشركة المتحدة لتاجر الأقسام



التركيز الخارجى :

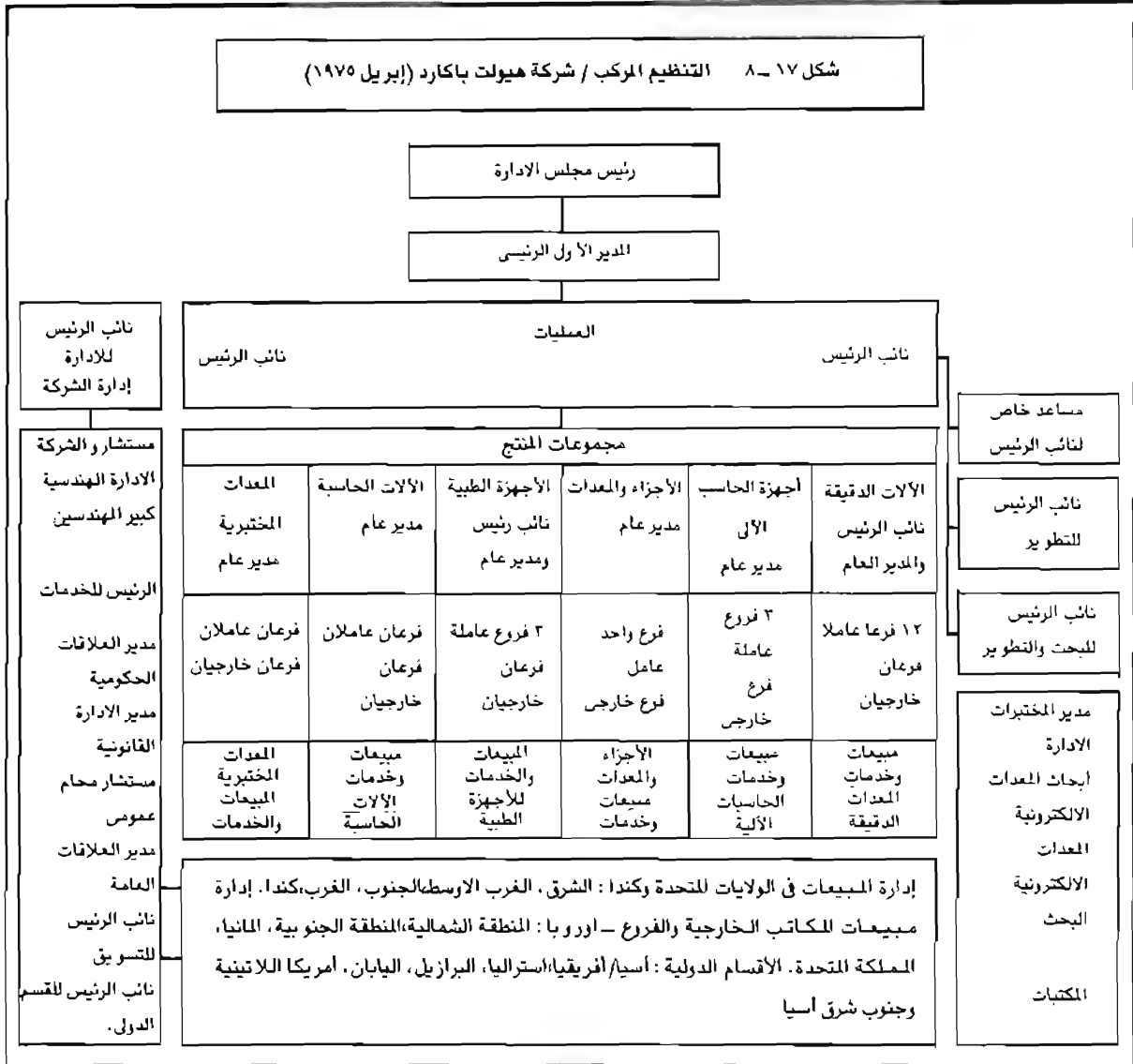
التقسيم الجغرافي : كما يوضح شكل (١٧-٧)، يتم تجميع الوحدات في التنظيم الجغرافي على أساس الموقع. و يقدم الشكل رسما توضيحيا جزئيا للتقسيم الجغرافي الذي تستخدمه شركة المتاجر المتحدة (Federated Depr. Stores) وعمليات فروعها الاقليمية. و يمكن السبب الرئيسى لهذا التقسيم في أنه في حالة انتشار الأسواق في مناطق مختلفة، فإن الاستجابة السريعة لاحتياجات الزبائن ستحقق إذا ما تم تجميع الوحدات المعنية سويا في كل منطقة.

التنظيم المركب : في بعض الحالات لا تفضل الإدارة التنظيم على أساس وظيفي بشكل كامل، أو على أساس المنتج فقط تشعر الإدارة العليا، مثلا، أن التنظيم على أساس المنتج سيكون مع عمليات الإنتاج والتسويق ومع ذلك تحس بضرورة الإبقاء على تنظيم التخطيط وشؤون الموظفين والبحوث والشؤون المالية على أساس وظيفي. وقد يكون السبب في ذلك، باستخدام معايير التكلفة والتكيف، أن الإدارة ترى ضرورة الاستجابة السريعة في مجالات الإنتاج والتسويق، فيما ترى ضرورة مراعاة الوحدات المتبقية لعامل التكلفة، وبذلك يكون من الأفضل تنظيمها على أساس وظيفي. وهذا ما يصوره شكل (١٧-٨) الذي يعرض الهيكل التنظيمي لشركة هيولت باكارد. كما يعرض جدول ١٧-٩ ملخصا لمزايا وعيوب الأشكال المختلفة للتنظيم.

العلاقات بين التنفيذيين والاستشاريين :

كلما زاد حجم المنظمات وتعقدت أكثر، ظهرت الحاجة إلى استخدام عاملين بمهارات ومعارف متخصصة، مما يستدعى تمييزاً في التقسيم يعرف بالعلاقات التنفيذية والاستشارية. وباستخدام شكل ١٧-٥ مرة أخرى مثلاً، فإن جماعات التنفيذ هي التي تشكل الوحدات التي تسهم مباشرة في إنتاج السلعة أو الخدمة مثل التصنيع والمبيعات، أما مجموعات الاستشاريين، فهي تلك الوحدات التي تساعد الأعمال التنفيذية مثل العلاقات الصناعية، والبحث ومكتب المراقب المالي^{٢١}.

شكل ١٧ - ٨ التنظيم المركب / شركة هيولت باكارد (إبريل ١٩٧٥)



الأبعاد التنظيمية :

التأثير: حالما يتم إنشاء الوظائف وتجميعها في إدارات، تظهر الحاجة إلى أساليب لتوجيه سلوك العاملين في الإدارات، ويعيدنا هذا الموضوع إلى المفاهيم التي تم عرضها في الفصل العاشر وهي القوة والسلطة والتأثير. وبناء على التعريفات السابقة التي عرضناها، فإن القوة (النفوذ) هي قدرة أحد الأشخاص أو المجموعات على التأثير في سلوك الآخرين، فيما تعنى السلطة : حق التأثير وإصدار الأوامر وتوزيع الموارد. وقد عرفنا من الفصل العاشر، أن ذلك يعنى السلطة الشرعية. وأخيراً، يطلق على ممارسة النفوذ والسلطة مصطلح التأثير.

لأسس التأثير جانبان يتمثلان في مصادر السلطة في المنظمات وممارسة السلطة :

مصادر السلطة : من الممكن تحديد ثلاثة مصادر للسلطة على الأقل، في أغلب المنظمات وهي السلطة الشرعية ونظرية قبول السلطة ووحدة سلطة الأوامر.

السلطة الشرعية : مصدر السلطة الشرعية هو حق التأثير على أفراد المنظمة الآخرين^{٢٥}. و يعطى المديرين، بحكم موقعهم في المنظمة،

شكل ١٧ - ٩ عرض موجز لأساليب التنظيم

| المزايا | العيوب |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>التنظيم الوظيفي</p> <p>١ - يعزز الهوية المهنية والمسار المهني للعاملين ٢ - يسهل عملية الاشراف ٣ - يتيح درجة عالية من التخصص في مجال المهارات الفنية التي تم التدريب عليها.</p> | <p>١ - تنشأ عنه اختلافات كبيرة بين الادارات. ٢ - يستغرق حل الصراع وقتا طويلا. ٣ - من الصعوبة بمكان تحديد مسؤولية الأداء</p> |
| <p>التنظيم على اساس المنتج والموقع الجغرافي</p> <p>١ - ييسر عملية التنسيق بين الوظائف. ٢ - يتيح محاسبة العاملين على ادائهم. ٣ - سلطة اتخاذ القرار أكثر التصاقا بالمشكلة.</p> | <p>١ - ازدواجية الموارد بين الادارات. ٢ - تضعف درجة التخصص في المهارات الفنية. ٣ - يشجع التنافس بين الاقسام.</p> |

المصدر: D. Robey, *Designing Organizations* (Homewood, Ill.: Irwin, 1982), p. 327; and J. A. Pearce II and R. B. Robinson, Jr., *Strategic Management* (Homewood, Ill.: Irwin, 1985), pp. 323-29.

حق التأثير على الآخرين. فلنائب الرئيس السلطة على مرؤوسيه من المديرين ولكل من هؤلاء المديرين حق التأثير على مرؤوسيه من العاملين.

نظرية القبول للسلطة : تم توضيح أحد الأسس التي يقوم عليها مفهوم السلطة من قبل شستر برنارد (Chester Barnard) في كتابه وظائف المديرين، حيث لاحظ أنه من الممكن أن يتقبل الشخص أى صيغة من صيغ الاتصال على أساس أنه رسمى فقط في حالة استيفاء أربعة شروط هي : حينما يستطيع الشخص فهم مضمون الرسالة و يفهمها بالفعل، و يعتقد الشخص، في وقت اتخاذ القرار، بأن ذلك لا يتعارض مع هدف المنظمة، وأن يؤمن الشخص بأن القرار متفق مع مصالحه الشخصية، وأن يكون للشخص القدرة الذهنية والبدنية على التجاوب مع الرسالة. وتسمى هذه الشروط «نظرية القبول للسلطة» لأن حق إصدار الأمر يتوقف على مدى إذعان المرؤوس للأمر من عدمه. و يمكن للمدير استخدام العقاب (أو التهديد بالعقاب) في محاولة منه لضمان القبول إلا أن المرؤوس، من جهة أخرى، قد يتحمل العقاب أو يترك المنظمة بدلا من قبول محاولة التأثير عليه عن طريق السلطة.

وحدة سلطة الأمر : انبثق مبدأ وحدة الأمر من المدرسة التقليدية للإدارة و يتعلق بالعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين^{٣٧}. وتشير وحدة سلطة الأمر، ببساطة إلى ضرورة أن يكون للموظف الواحد رئيس مباشر واحد. وقد استند هذا المبدأ على الاعتقاد بأنه يعزز شرعية سلطة الرئيس، من خلال توضيح خطوط السلطة، و يساعد على حسم التعارض الناشئ من الأمر المتعارضة الصادرة من رئيسين مختلفين. و يضع هذا الموقف - الأمر المتعارضة - الموظف في موقف مريب إذ أن إطاعة أحد الأمر يجعل الرئيس الآخر مستاء، فيما يساعد وضوح خطوط السلطة على زوال مثل هذه المشكلة، مما يتيح للعاملين تركيز جهودهم في المهمة الماثلة أمامهم.

تطبيق السلطة : بما أن السلطة عنصر أساسى في الإدارة، فهناك طرق عديدة لممارستها في المنظمات، سنتناول هنا ثلاثا منها هي : التسلسل المتدرج للسلطة، أو سلسلة الأمر ونطاق الاشراف، وموضوع المركزية واللامركزية.

التسلسل المتدرج للسلطة : ينص التسلسل المتدرج للسلطة على أن السلطة تنساب ، في كل مستوى على حدة ، خلال سلسلة من المديرين من أعلى المستويات الإدارية إلى أدناها^{٢٨} . و يعتبر كل مدير حلقة وصل ، وحينما تتصل هذه الحلقات رأسياً تتكون السلسلة . يعزز مفهوم تسلسل السلطة مبدأ وحدة الأوامر بإيراد تفصيلات حول الكيفية التي يعمل بها هذا المبدأ بنجاح في المنظمة بأكملها . فكلما كان تدفق خطوط السلطة والمسئولية من الإدارات العليا إلى كل مرؤوس واضحاً ، زاد احتمال فعالية اتخاذ القرار ، وتناسب نظام الاتصال .

نطاق الإشراف : يقاس نطاق الإشراف بعدد المرؤوسين المسؤولين مباشرة لدى مشرف أو مدير واحد^{٢٩} . وقد جرت مناقشة العديد من الأساليب المختلفة لتحديد العدد الأمثل من المرؤوسين المرتبطين بمشرف أو مدير واحد . ومن ضمن الصيغ الأولى لنطاق الإشراف ، والتي ظهرت إبان الحرب العالمية الأولى تلك التي طرحها السير إيان هملتون^{٣٠} ، الذي أوضح أن التنظيم الذي لا يتعدى عدد مرؤوسى المشرف فيه ستة سيتيح للمشرف أداء عمله بصورة فعالة . ولعله من المدهش أن يستمر العمل بهذا العدد لعدة سنوات على الرغم من أن أصول العدد الذي حدده السير هملتون غير واضحة . أما في المنظمات الحالية – من جهة ثانية – فمن الممكن أن يتفاوت نطاق إشراف المدير تبعاً لعوامل عديدة . فقد يثبت التقيد بعدد معين باستمرار أنه أقل فعالية من التحليل الدقيق للعوامل الموقفية .

ابتدع أ. ف. قريشناس (A. V. Graicunas) معادلة رياضية لمفهوم نطاق الإشراف ، وأشار إلى أنه عند اختيار نطاق عملي للإشراف^{٣١} ، لابد للمديرين من مراعاة العلاقات الفردية المباشرة مع الأشخاص الذين يقومون بالإشراف عليهم ، وعلاقات المديرين مع مجموعات المرؤوسين ، والعلاقات المتقاطعة بين المرؤوسين وفيما بينهم . من خلال تلك الأنواع الثلاثة من العلاقات ، استطاع قريشناس تطوير المعادلة التالية لتحديد عدد العلاقات بين الرئيس والمرؤوس والتي تتطلب اهتمام الإدارة :

$$س = ع (٢ / ٢ + ع - ١)$$

حيث تمثل (س) مجموعة الاتصالات المحتملة ، وتمثل (ع) عدد المرؤوسين الذين يرتبطون مباشرة بالمدير . ووفق هذه المعادلة يرتفع عدد العلاقات هندسياً كلما زاد عدد المرؤوسين حسابياً فوجود مرؤوسين اثنين مثلاً ، يقتضى وجود ست علاقات وخمسة مرؤوسين ١٠٠ علاقة فيما يقتضى عشرة مرؤوسين ٥٢١٠ علاقة .

من الواضح أن نطاق إشراف المديرين يرتبط بمقدار الفعالية الذي يتم الحصول عليه حتى بدون استخدام هذه المعادلة . فوجود رؤساء منهكين ومرؤوسين محبطين يعنى أن للرئيس نطاق إشراف واسعاً جداً ، فيما يكون وجود مرؤوسين منهكين ورؤساء محبطين ، مؤشراً لوجود نطاق إشراف ضيق جداً .

المركزية واللامركزية : تم تناول مفهومى المركزية واللامركزية على مدى سنوات طويلة ولكن بصورة مشوشة . ولاغراضنا ، تشير هذه المفاهيم إلى مدى إمكانية نقل سلطة اتخاذ القرارات الى مديرى المستوى الأدنى . فعندما تكون سلطة اتخاذ القرارات مرتبطة بمدير واحد فى المستوى الأعلى ، يكون التنظيم مركزياً . وحينما تكون سلطة اتخاذ القرارات موزعة بين مديرى المستوى الأدنى يكون النظام لامركزياً^{٣٢} .

لا يجوز النظر إلى المركزية ، واللامركزية على أساس أنهما مفهومان منفصلان . بل يجب النظر إليهما كطرفي نقيض في متصل التفاضل . ففي الطرف اللامركزي تمثل عبارة (أنت الذى يتخذ القرار) اللامركزية ، فيما تدل عبارة (أنا الذى يتخذ القرار) على المركزية . على أن عبارة (ادرس هذه المسألة ولا تتخذ القرار إلا بعد الرجوع إلى أولاً) هى العبارة المناسبة لمتصف المتصل .

هناك نوعان للامركزية يمكن التعرف عليهما فى المنظمات : الراسية والأفقية . فاللامركزية الراسية تعنى : توزيع السلطة على المستويات الأدنى تبعاً لتسلسل السلطة . وهى الحالة التى يفوض فيها مدير فى مستوى إدارى أعلى سلطة اتخاذ القرار لمدير آخر تحت إشرافه ، و يطلق على ذلك ، فى بعض الحالات ، تقسيم العمل رأسياً (راجع النقاش السابق حول التجميع) .

أما اللامركزية الأفقية : فترتبط بالعلاقات التنفيذية والاستشارية. فعندما تكون سلطة اتخاذ قرار ما مرتبطة بوظيفة معينة، فهذه سلطة تنفيذية، وعندما تنساب سلطة اتخاذ القرار خارج خط السلطة – للمحللين ومساعدى الاخصائين والاختصاصيين الآخرين – فهذا تفويض للسلطة الاستشارية وهى سلطة فرعية وتكون أحيانا مؤقتة. فقد أنشأت العديد من المنظمات، على سبيل المثال، وظيفة (مساعد) مثل مساعد الرئيس، ومساعد كبير نواب الرئيس، وهكذا، وفى بعض الحالات يوجه المدير التنفيذى من يشغل وظيفة المساعد لحضور اجتماع ما وتقديم معلومات، أو يتخذ قراراً كما لو كان ذلك المدير مشاركاً في الاجتماع.

ولاستخدام المركزية واللامركزية فائدة كبيرة تصل إلى مساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها المرسومة. فالقرار الخاص باتباع نظام المركزية من عدمه يتضمن عدداً من الاعتبارات تشمل الآتى :

عوامل البيئة الخارجية : للعوامل البيئية، مثل التشريعات الحكومية، والنقابات، والسياسات الضرائبية الفيدرالية والخاصة بالولايات والحكومات المحلية، والتباين في التوجهات الاقتصادية في البلدان المختلفة التى تباشر المنظمة نشاطها فيها، تأثيرات جوهرية على القرار الخاص باتباع اللامركزية من عدمه. فكلما زادت درجة التعقيد والتشتت في المشكلات البيئية، زاد احتمال استخدام اللامركزية.

توسع المنظمة : قد يكون اتخاذ كل القرارات في موقع واحد أو من قبل شخص واحد في المنظمات الكبيرة والمعقدة أقرب للمستحيل. وينطبق ذلك، بوجه خاص، على المنظمات التى تدخل في غمرة المراحل الحرجة للنمو والتوسع. وبما أن المواقف والمشكلات والفرص تتطور وتتبدل بسرعة كبيرة، فقد يكون من اللازم على الإدارة العليا تفويض سلطة اتخاذ القرارات حول هذه المسائل للمستويات الدنيا في المنظمة. فقد تفوت على المنظمة فرصة كبيرة أو تواجه مشكلة تعاضمت بسبب الإهمال، ما لم تطبق نظام اللامركزية. وفى بعض الحالات تقوم المنظمات بتضمين اللامركزية في استراتيجيتها وخطتها تأكيداً للاهتمام اللائق بها.

التكلفة والمخاطرة : لا يميل المديرون إلى تفويض سلطة اتخاذ القرار عندما تكون للنتائج التى تترتب عليه أثرها على المنظمة حالياً أو مستقبلاً. فحينما تكون درجتا المخاطرة والتكلفة عاليتين يقوى الاتجاه نحو المركزية.

فلسفة الإدارة : يفتخر بعض المديرين والمنظمات بأنهم يتبعون سياسة اتخاذ كل القرارات بأنفسهم، فيما يشير البعض الآخر إلى تجربتهم الراسخة والناجحة في تفويض السلطة لمؤسسيهم. وهذه من مظاهر التقيد بعبادات أو أساليب تكونت من التجارب السابقة. وكما نعلم فإنه من الصعب في بعض الأحيان التخلص من عادة اكتسبناها مثل عادة التدخين أو تركيز كل القرارات مثلاً.

مواقع الخبرة : كثيراً ما تعوز المديرين المعرفة والخبرة اللازمتان لاتخاذ القرار، فيما تتوافر الخبرة لدى آخرين في المستويات الدنيا في المنظمة. فقد يكون من الأجدى إتاحة فرصة اتخاذ قرارات بشأن تسويق السلع الاستهلاكية في أوروبا، مثلاً، لمدير التسويق في أوروبا بدلاً من اتخاذها في مقر الشركة.

قدرات مديري المستويات الدنيا في المنظمة : من الافتراضات الأساسية لسياسة اللامركزية وجود مديريين في مستويات التنظيم الدنيا مؤهلين لاتخاذ قرارات فعالة، ولكن غالباً ما يكون هناك نقص في المديرين الأكفاء مما يضطر الإدارة العليا إلى تركيز سلطة اتخاذ القرارات. هذه المشكلة مزمنة، فإذا كانت سلطة اتخاذ القرارات لا تفوض بسبب عدم توافر مديريين أكفاء وقادرين فكيف يمكن لهؤلاء المديرين أن يصبحوا أكفاء وقادرين إذا لم يتخذوا قرارات هامة؟ كذلك إذا كانت المنظمة تمنع في اتباع اللامركزية في اتخاذ بعض القرارات، فإنها ستجد صعوبة في الاحتفاظ بالشباب الطموح من المديرين الذين يرغبون في المشاركة في عملية اتخاذ القرارات بدرجة أكبر. وحينما يترك مثل هؤلاء المنظمة فإن اتخاذ قرار باللامركزية يصبح أكثر صعوبة^٣.

من الواضح أن اتخاذ قرار بلا مركزية اتخاذ القرارات، ليس سهلاً كما يبدو للوهلة الأولى وليس مقبولاً بشكل عام في كل المنظمات. فبينما كانت تجربة الشركات، مثل جنرال إلكتريك وسيرز ودوبونت وجنرال موتورز، في لامركزية اتخاذ القرار ناجحة، لاقت شركات أخرى – مثل جنرال دينامكس وإنترناشونال هارفستر – نجاحاً مماثلاً بانتهاجها أسلوباً يتجه إلى المركزية الشديدة في اتخاذ القرارات. وعليه، ينبغى على المديرين تحليل مواقفهم بعناية ودقة على ضوء العوامل التى سبق عرضها قبل اتخاذ قرار حول درجة المركزية في اتخاذ القرارات؛ إذ قد يؤدي التطبيق الأعمى لأسلوب أو آخر إلى مستويات من الفعالية أقل من المستويات المرغوبة.

المنظور التقليدي للتنظيم :

بناء على ما سنعرضه في بقية هذا الفصل والفصل الذى يليه ، فإن هناك مداخل نظرية مختلفة فيما كتب حول طريقة تصميم المنظمات وفى التطبيق العملى فى المجال نفسه . ويتألف أحد المداخل الأولى ، والذى يسمى بالنظرية التقليدية للتنظيم ، من مفهومين أساسيين هما الإدارة العلمية والبيروقراطية المثالية .

الإدارة العلمية :

شهدت السنوات الأخيرة من القرن التاسع عشر تراكماً فى الموارد ، وتطوراً تقنياً فى مجال الصناعة الأمريكية . وكانت القوى العاملة فى المصانع ذات تخصص عال ، وكان الاعتماد كبيراً على خبرة المهندسين الصناعيين فى تصميم المنظمات بغرض تحقيق أقصى درجة من الكفاءة حيث كانوا يقومون بتصميم المعدات و يشرفون على تركيبها و يقدمون مقترحات حول كيفية إدارة وتوجيه القوى العاملة^{٢١} . وقد برز من بين هؤلاء المهندسين فريدريك تيلر^{٢٢} (Fredric Taylor) كقوة فاعلة فى تأثير الإدارة العلمية على النظرية التقليدية للتنظيم . توصل تيلر ، الذى حصل على درجة علمية فى الهندسة الميكانيكية فى عام ١٩٨٢ ، من خلال الملاحظة والتجربة العلمية والبحث ، إلى أن ضعف العلاقة بين الإدارة والعمال وسوء ظروف العمل ونظم الحوافز هى السمة الغالبة فى معظم المنظمات . وقد دفعت هذه الظروف تيلر إلى تحديد ما يمكن أن يؤديه العمال بمعداتهم وعددهم ونشاطاتهم بطريقة علمية . و يتمثل جوهر أسلوب تيلر فى استخدام الأسلوب العلمى فى جمع الحقائق لتحديد كيفية أداء مهام الوظيفة على أساس تجريبي وليس على أساس البداهة والتخمين .

خلال العقد الأول من القرن العشرين ، قام تيلر بتأليف كتابه «أسس الإدارة العلمية»^{٢٣} الذى حدد أهدافه على النحو التالى :
أولاً : توضيح الخسارة الفادحة – من خلال سلسلة من الأمثلة البسيطة – التى تتحملها البلاد من جراء عدم كفاية كل الأعمال اليومية تقريباً التى تؤديها .

ثانياً : محاولة إقناع القارئ بأن علاج ذلك يكمن فى الإدارة المنظمة بدلاً من البحث عن رجل خارق أو فذ .
ثالثاً : إثبات أن الإدارة علم حقيقى يستند على أنظمة ولوائح وأسس واضحة . إضافة إلى ذلك ، إثبات أن المبادئ الأساسية للإدارة العلمية قابلة للتطبيق على كل النشاطات الانسانية . ابتداء بالأعمال البسيطة وانتهاء بأعمال المؤسسات الكبرى ، التى تستلزم أكبر قدر من التعاون^{٢٤} .

اتخذ تيلر ، فى كتابه مبادئ الإدارة العلمية ، موقفاً فلسفياً حول كيفية إدارة وتوجيه العاملين التى اعتقد بإمكانية تطبيقها فى كل المستويات فى المنظمات بل وفى المجتمعات المختلفة أيضاً . وقد سعى – من خلال موقفه الفلسفى – إلى نفى صفة «خبير الكفاءة» البحتة ، والتى ييغضها ، عن الإدارة العلمية .

و يظهر جوهر فلسفته وعلاقتها بالتصميم التنظيمى واضحاً فى المبادئ الأساسية الأربعة للإدارة وهى :
أولاً : استحداث طريقة علمية لكل عنصر من عناصر العمل الذى يؤديه الفرد لتحل محل الطريقة البديهية التقليدية .
ثانياً : اختر ودرّب وعلم وطور الرجل العامل بطريقة علمية فيما كان العامل ، فيما مضى ، يختار عمله و يدرّب نفسه بقدر ما يستطيع .
ثالثاً : تعاون باخلاص مع العاملين حتى تضمن أن العمل قد أنجز تماماً وفق أسس الطريقة العلمية التى تم تطويرها .
رابعاً : يجب أن يتم تقسيم العمل والمسئولية بين الإدارة والعمال بالتساوى على وجه التقريب ، حتى تتولى الإدارة كل الأعمال التى تستطيع أداءها بصورة أفضل من العمال ، فيما كان كل العمل وأغلب المسؤوليات تقع على عاتق العمال فى الماضى .

تمثل هذه الأسس الأربعة الثقل العلمى لدخل تيلر للإدارة العلمية . وعليك أن تلاحظ أنه قد دعا إلى التحليل العلمى بدلاً من الفطنة والتخمين ، والاختيار والتدريب والتطوير العلمى لتحقيق الفعالية فى المنظمة ، كما أنه أكد على ضرورة التعاون وقدم الأسس العلمية لتحقيق ذلك فى المنظمات . وأخيراً ، يوصى تيلر بتحديد الوظيفة بصورة واضحة عن طرق التخصص بحيث يستطيع الأشخاص الملائمون لأداء المهام الإدارية والتشغيلية معرفة أدوارهم بوضوح .

وكما عرضنا فى الفصلين الرابع والخامس ، أورد النقاد أن تيلر والداعمين للإدارة العلمية قد أغفلوا العنصر البشرى فى مبادئهم أو منهجياتهم أو استراتيجياتهم الداعية إلى تحسين الفعالية التنظيمية . فقد كان تركيز تيلر ينصب – بصورة واضحة – على مهام الوظيفة

السلوك في المنظمات

روجرب . سميث رئيس شركة جنرال موتورز

لم يكن روجرب . سميث جذابا في أول لقاء . أو حاد الذكاء والبدئية . أو ذا سيف قاطع كما يقول التعبير . فهو لا يعمد أن يكون الشخص الذي يمكن أن يكون مسئولاً عن إجراء بعض التغييرات الرئيسية في إحدى أكبر المؤسسات في العالم ، وهي شركة جنرال موتورز . لقد تعرف سميث على اتجاه الشركة وطريقة عملها مدفوعا باعتقاده . أنها قد أصبحت أكثر شكلية وأصبح تنظيمها جامدا وهي تعمل في بيئة متقلبة ومتغيرة .

تسلم سميث مؤسسة وضع هيكلها بواسطة الفريد سلون (AL Fred Sloan) منذ ستين عاما خلت . يقوم نموذج سلون في التنظيم على تجميع العمليات والمنتجات المتنوعة حسب توافقها تجاريا . حيث تقوم العمليات والمسئوليات على اللامركزية فيما تقوم لجان مركزية بوضع السياسات ومراقبة النشاط المالي . لقد كان تنظيم سلون ناجحا بحيث طبقه عدد كبير من الشركات على مستوى العالم كله . أما في جنرال موتورز ، فقد بدأ نموذج سلون يبلى من جراء البيروقراطية التي حلت به ، بمرور الزمن ، حيث اتجهت عملية اتخاذ القرارات نحو المركزية وأصبحت اللوائح والإجراءات بحجم المجلدات ، مما أدى إلى خلق جو يخنق الأفكار الجديدة ويشجع انغلاق المنظمة على نفسها .

لاستراتيجية سميث في إعادة التنظيم ثلاثة عناصر : أولا ، ضرورة تجميع الأقسام التي تعمل في مجالات متشابهة سويا ، وأن تكون عملية اتخاذ القرارات لامركزية . فبدلا من تنافس شيفروليه ، وبونتياك ، وأولدزموبيك ، وبويك . وكاديلاك ضد بعضها عبر خطوط إنتاج عديدة للسيارات . طلب سميث من شيفروليه ، وبونتياك التركيز على صناعة السيارات الصغيرة والمتوسطة . فيما تركّز أولدزموبيك وبويك وكاديلاك على صناعة السيارات الكبيرة .

ثانيا سوف يمنح المديرين حوافز نظير الأفكار الجديدة والابتكارية مع إطالة الفترة لرفع الرواتب أو الأرباح . وبعبارة أخرى فإن عدم وجود قاعدة أو إجراء لعمل شيء معين لا يعنى أنك لا تستطيع عمل شيء .

أخيرا ، يتجه سميث إلى أن تكون جنرال موتورز قادرة على المنافسة من خلال تطوير طرق جديدة لصناعة وتوزيع السيارات . ومن أمثلة ذلك التركيز على المعدات الصناعية الجديدة واستقلالية وحدة صناعة سيارات ساتيرن (Saturn car) .

لقد كان سميث مدركا لحالة الاضطراب التي أحدثها . وفي رده على من ينتقد طريقته كان يشير إلى مقال سلون «فترة عمل في جنرال موتورز» ليدلل على أن سلون نفسه كان سيوافق على ما يقوم به سميث ، حيث يقول «إن أقل درجة من الجمود والتحجر لأي شركة مصنعة للسيارات مهما كبرت أو توحدت . ستقابل بعقاب شديد في السوق» .

Meinda G. Guiles: "6 M's Smith Presses for Sweeping Changes but Questions Arise", The wall Street Journal, March 14, 1985, p. 1.

ماخوذ عن

أكثر من الأفراد ، إلا أنه كان يستخف بخبراء الكفاية لأنهم يعدون بحل المشكلات بسرعة ، كما أن كتاباته قد أظهرت اهتماما بالعلاقات الإنسانية حيث يقول :

«لا يجب تطبيق أى نظام للإدارة ، مهما كان جيدا ، بطريقة جامدة . فصاحب العمل الذى يراجع و يدقق أعماله وهو يرتدى قفازا جلديا فاخرا ولم يعرف عنه أن يديه أو ملابسه قد اتسخت بسبب العمل وأنه يتحدث إلى رجاله العاملين بطريقة يحاول أن يبرز فيها تفوقه أو تعاليه عليهم ، أو لا يتحدث إليهم إطلاقا ، هذا الشخص لا أمل له في معرفة أفكار ومشاعر هؤلاء الرجال ... فتوفير فرصة التعبير عن الرأى بحرية لكل عامل ، خاصة أمام رؤسائه . تمثل صمام الأمان . وإذا كان المشرفون مراعين لمشاعر الآخرين وينصتون لما يقوله العاملون معهم و يحترمون رأيهم ، فليس هناك سبب واحد لتكوين نقابات عمالية أو الاضراب عن العمل»^{٢٨} .

لم تغفل فلسفة تيلر الجانب الإنسانى إذ أنه - في الواقع - يؤيد تطوير العنصر البشرى عن طريق الاختيار والتدريب ، والحد من الارهاق ونظم الحوافز والتعاون بطرق علمية . لقد تركّز اهتمام تيلر على الفرد وليس على جماعة العاملين . ولعل عدم التركيز على الجماعة هو السبب الذى دفع النقاد إلى الادعاء بأن تيلر لم يبد أى اهتمام بالإنسان في مواقع العمل .

من المؤكد أن مدخل الإدارة العلمية قد ترك بصماته في التصميم التنظيمي، وأثر بشكل كبير على أغلب استراتيجيات التنظيم منذ ميلاده. فمنطق الكفاءة لازال مؤثرا في المنظمات إلا أن أساليب تحقيقها قد جرى تعديلها من قبل المنظرين والمديرين الممارسين بمختلف فئاتهم.

النموذج المثالي للبيروقراطية :

يرى ماكس فيبر، عالم الاجتماع المعروف، أن التنظيم البيروقراطي يساعد المنظمات على تحقيق أهدافها بكفاءة عالية. ومع أن نموذج فيبر أكثر تزمنا من المبادئ التقليدية للإدارة، إلا أن فيبر يعتقد اعتقادا راسخا أن البيروقراطية تملو على أى صيغة أخرى من صيغ التصميم التنظيمي. وبناء على ذلك، قام بوضع خطة محددة لتنفيذ التنظيم البيروقراطي.

نادت خطة فيبر بأن تلتزم المنظمات بخمس استراتيجيات هي :

- ١ - يجب تقسيم كل المهام اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة إلى وظائف ذات تخصصات عالية. وحيث إن العامل يحتاج إلى إتقان صنعته وخبرته، فمن الممكن أن يتحقق ذلك بالتركيز على عدد محدود من المهام.
- ٢ - يجب أن تؤدي كل مهمة وفق نظام ثابت من القواعد النظرية حيث يتيح ذلك للمديرين فرصة التخلص من حالة عدم التأكد التي تحدث بسبب الفوارق الفردية في أداء المهام.
- ٣ - يجب ترتيب الوظائف أو الأدوار في بنية هرمية، بحيث يكون نطاق سلطة الرؤساء على الرؤوسين محددا. و يوفر هذا النظام للرؤوسين إمكانية استئناف أى قرار لدى مستوى أعلى من السلطة.
- ٤ - يجب على الرؤساء التعامل مع بعضهم ومع الرؤوسين بموضوعية. هذه المسافة النفسية والاجتماعية تتيح للرئيس اتخاذ قرارات لا تتأثر بالأهداف والآراء الشخصية.
- ٥ - يجب أن يستند التوظيف في النظام البيروقراطي على المؤهلات، وأن تتم الترقية على أساس الجدارة. وبما أن نظام التعيين والترقيات يتم بعناية ودقة، فمن اللازم أن تكون الوظيفة مستمرة مدى الحياة وتقضى ضمنا بولاء العاملين والتزامهم^{٣٩}.

يفترض فيبر أن الالتزام التام بهذه الخصائص هو الطريقة المثلى الوحيدة لتنظيم عملية تحقيق الأهداف التنظيمية. فقد أتاحت المزايا المرتبطة بتطبيق بنية تركز على الكفاءة والاستقرار والرقابة لكثير من المنظمات - الفرصة لتصبح أكثر فاعلية. وكما كشف لنا التاريخ، فقد أصبح التنظيم البيروقراطي شائع الاستخدام وأسلوبا ناجحا لبناء أى منظمة أشئت حتى الآن. على أن هناك بدائل محدودة كانت قائمة في ذلك الوقت.

هناك - بالطبع - بعض الخصائص المثالية التي اعتبرت من المعوقات في الوقت الحاضر. وكما يوضح شكل (١٧ - ١٠) فإن هناك عددا من الآثار السلبية التي نتجت عن استخدام الأسلوب البيروقراطي في تصميم المنظمات^{٤٠}، تشمل الآتى :

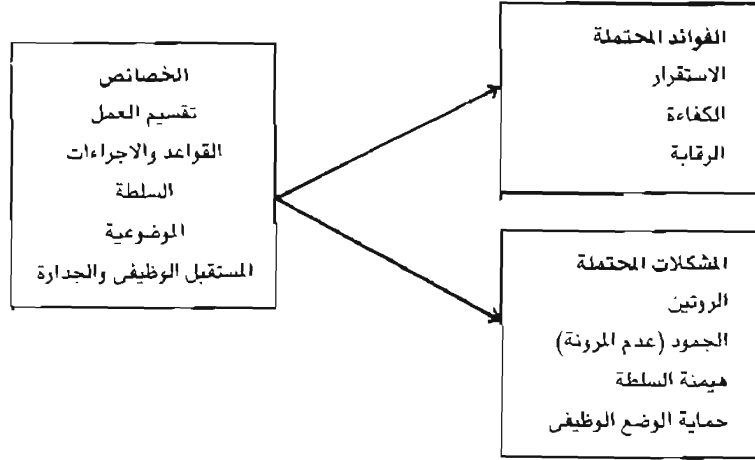
الروتين المفرط : تم استخدام اللوائح والإجراءات الرسمية بغرض المساعدة في التخلص من حالة عدم التأكد في تنسيق النشاطات التنظيمية. أما في النظام البيروقراطي، فهناك أثران سلبيان يمكن أن ينتجا عن استخدام اللوائح :

أولا - يمثل استخدام اللوائح والإجراءات استراتيجية محدودة لتحقيق التنسيق في الأعمال. وقد يقتضى الأمر استراتيجيات أخرى، إلا أن المدخل البيروقراطي يتجه إلى إضافة لوائح وإجراءات جديدة لمعالجة كل الظروف المحتملة، مما أدى إلى التذمر المتكرر «روتين أكثر من اللازم»

ثانيا - حالما يستقر ويتوطد النظام البيروقراطي فإنه يصعب التخلص من اللوائح والإجراءات العقيمة، مما يؤدي إلى إحداث مزيد من الارتباك والاحباط وانخفاض مستوى الأداء.

الجمود (عدم المرونة) : يكشف الفحص الدقيق لأعمال فيبر عن عدم استخدام كلمة بيئة. وكما عرضنا في الفصل السابق، يتعين على المديرين والمنظمات أن يتكيفوا مع البيئات المتغيرة لكي يحققوا الفعالية اللازمة، حيث كشفت التجارب التنظيمية العديدة والمتزايدة مع التنظيم البيروقراطي أن «الطريقة الوحيدة الأفضل» ليست هي الأفضل في الواقع، عندما تواجه بيئة داخلية وخارجية سريعة التغير.

شكل ١٧ - ١٠ خصائص وفوائد ومشكلات النظام البيروقراطي



هيمنة السلطة : تمثل السلطة إحدى الخصائص المؤثرة في النموذج البيروقراطي . و يتميز هذا العنصر بأنه قوى ومسيطر للحد الذى يجعل كثيرا من المديرين يمتنعون عن التنازل عن بعض هذه السلطة – عن طريق اللامركزية مثلا – حينما يقتضى الموقف ذلك . ويتمثل النتيجة النهائية لذلك في قلة فعالية القرارات التى تتخذ . وثمة دلالة أخرى على هيمنة السلطة في النظام البيروقراطي تتمثل في المحاولات التى يقوم بها المديرون لاكتساب أكبر قدر من السلطة والقوة والمركز بقدر المستطاع . وتبرز ظاهرة بناء الامبراطوريات هذه في محاولة جمع عدد كبير من الرؤوسين دون حاجة حقيقية لهم، وشغل مساحة كبيرة (مثل المكاتب الفسيحة)، والمشاركة في اتخاذ كل القرارات الهامة... وما إلى ذلك . فالهدف من مثل هذه التصرفات هو الاحتفاظ بالسلطة والقوة وليس تحقيق الأهداف التنظيمية .

حماية الوضع الوظيفي : يميز التركيز على الوظيفة الثابتة مدى الحياة، وتقويم الأداء الذى يستند على الجدارة – الوضع المثالي – إلا أنه يندر وجود ذلك في الواقع العملي . فالترقية للوظائف، والزيادة في الرواتب، في بعض النظم البيروقراطية، تتوقف على عوامل مثل الأقدمية والوظيفة أكثر من استنادها على المهارة والأداء الفعليين . كما أن هدف الحصول على أكثر الناس كفاءة لشغل الوظائف لم يتحقق بشكل كامل . أما الولاء للمنظمة فقد تحقق إلا أنه موجه نحو حماية وظيفة الفرد ومرتبته وليس في اتجاه زيادة فعالية المنظمة .

أدى العديد من هذه الآثار السلبية إلى ما يسميه البعض «بالتخبط البيروقراطي» . لننظر في الآتي ، على سبيل المثال :

- « قام حاكم لإحدى الولايات الجنوبية قبل عدة سنوات بتعيين شخص في وظيفة من وظائف الولاية توفى قبل عامين .
- « تنفق إحدى شركات الأدوية ما يزيد على عشرين مليون دولار في السنة في تعبئة ٢٧ ألف نموذج حكومي ، مضيعة بذلك ما يقارب الدولار الواحد لكل وصفة طبية .
- « استغرقت الإدارة الفيدرالية للأغذية والدواء أحد عشر عاما لتحديد عدد حبيبات الفول السوداني المطلوبة في كمية محددة من زبدة الفول السوداني .
- « بسبب بعد نظر هيئة إدارة التعليم لمدينة نيو يورك فقد أصبح مدارس المدينة مخزون من الكرات المطاطية في مستودعاتها يكفيها لدى ٢٢ عاما، ومن حجر المغنطيس ما يكفى لمدة ٢٢ عاما، ومن قطع الخرز الخشبية ما يكفى لتجهيز رياض الأطفال حتى عام ٢٠٢٦ »

قدمت البيروقراطية نظريا ملامح عديدة ذات أهمية كبيرة بالنسبة للمنظمات في مراحل نشأتها الأولى، إلا أن هناك العديد من التغييرات التى أدخلت على النموذج البيروقراطي والتي أحدثت تغييرا كبيرا في أغراضها . فالبيروقراطية لم تمت أو أصبحت غير صالحة

للاستخدام في تصميم بنية المنظمات. بل إن النموذج البيروقراطي، كما سنرى في الفصل الذي يلي، فعال ومناسب حينما يكون التركيز على مهام روتينية وثابتة تتلاءم مع بيئة خارجية مستقرة.

تكامل مفاهيم الإدارة العلمية والبيروقراطية :

ينتج عن تكامل استراتيجيتي الإدارة العلمية والبيروقراطية المنظور التقليدي للتنظيم الذي تعرض لكثير من النقد من قبل الدارسين والممارسين. فهو مثير للجدل بسبب جموده وتركيزه المفرط على العناصر البنائية (الهيكلية) للتنظيم وأغفاله للجانب الانساني. كما تعرض للنقد بسبب اعتماده أكثر على مبادئ نشأت من أفكار وأراء لا تستند على التجربة العملية. وعلى الرغم من هذه الانتقادات، وغيرها التي سيتم التعرض لها عند تناول المداخل الأخرى للتصميم التنظيمي، فهناك عدد من الأبعاد البنائية (الهيكلية) والمزايا العملية التي نشأت عن النظرية التقليدية للتصميم.

منظور التحليل السلوكي :

لا شك أن المداخل التقليدية لا تعنى بتحليل تفاعل الشخصيات والاتجاهات، والقدرات التعليمية، والدوافع لدى الأفراد والجماعات غير الرسمية، والصراعات داخل التنظيم، بصورة منظمة ومتسقة. لقد اقترحت مدرسة العلاقات الانسانية، التي بدأت بأبحاث هوثرين ونتائج الأبحاث الحديثة التي أوردتها الباحثون مثل ليكерт (Likert)، تعديلات على المدخل التقليدي للتنظيم. وقد استمدت هذه التعديلات بطريقة علمية أكثر مما تقوم عليه الوصفات التي قدمها التقليديون، والتي استندت على التجارب الشخصية فقط.

اقتراح ليكерт لنظام ٤ :

دفعت ليكерт الأبحاث الميدانية التي قام بها إلى القول بأن المنظمات الفعالة تختلف عن المنظمات غير الفعالة بطرق هيكلية عديدة يمكن التعرف عليها^{١٢}. فالمنظمة الفعالة، بالنسبة لليكерт، هي تلك المنظمة التي تحت المشرفين على تركيز اهتمامهم على بناء جماعات عمل فعالة ذات أهداف تتحدى قدراتها، فيما تشجع المنظمات الأقل فعالية، بالمقابل، المشرفين على استحداث درجة عالية من التخصص الوظيفي، وتعيين الأشخاص ذوي المهارات والقدرات اللازمة لأداء مهام الوظائف المتخصصة، وتدريب هؤلاء العاملين ليؤدوا وظائفهم بطريقة أفضل، وبقدر عال من الكفاءة، والإشراف الدقيق على أداء هؤلاء المتخصصين. واستخدام حوافز في شكل معدلات عمل بالقطعة. ترتبط هذه النقاط الخمس بالملامح الرئيسية للتصميم التقليدي. ودراسة المنظمات – على ضوء تلك الاتجاهات – استنتج ليكерт أن التصميم الذي يأخذ في الاعتبار الجانب السلوكي للأفراد أو الموجه نحو الأفراد، والذي يشجع العمل الجماعي هو التنظيم الأكثر فاعلية. وقد وصف هذا التنظيم الأكثر فاعلية والموجه نحو الأفراد على أساس ثمانية أبعاد سماها تنظيم نظام ٤، فيما يوسم التصميم التقليدي بنظام ١. ويرى ليكерт أن المنظمات التي تتبع «نظام ١» غير فعالة لأنها لا تستجيب للتغيرات التي تحدث في بيئاتها. ومن الطبيعي أن تنشأ عن التغيرات البيئية ضغوط تتجه نحو التغيير. ولكي تتفاعل المنظمة مع تلك الضغوط لابد أن يكون تصميمها التنظيمي مرناً – يعرض شكل (١٧ – ١١) أبعاد نظام «٤» ونظام «١» اللذين وصفهما ليكерт.

يتضمن التنظيم القائم على نظام «٤» الخصائص اللازمة لمواجهة التقلبات البيئية، وفق ما يراه ليكерт. فالاتصال ينساب بسهولة وهذا ما يتطلبه اتخاذ القرارات وممارسة الرقابة وتركيز وتوجيه الجهود. وقد افترض ليكерт – كما فعل فيبر في نموذج المثلث البيروقراطية – أن هناك «طريقة واحدة مثل» للتصميم التنظيمي. فبالنسبة لفيبر تتمثل الطريقة المثلث في البيروقراطية، فيما يكون نظام «٤» هو الطريقة المثلث لليكерт. وبالرغم من أن لليكерт بعض شواهد البحث التي تؤيد دعواه بتفوق نظام «٤»، إلا أنه ربما يكون متحمساً أكثر مما ينبغي في عرض أسلوب تنظيمي واحد كأفضل أسلوب.

بينس (Bennis) فيلسوف بمنظور سلوكي :

تنبأ بينس، مثلما فعل منظرو التنظيم التقليديون، بنهاية البيروقراطية^{١٣}، إذ يفترض أنها ستلاشى وتصبح أقل انتشاراً في المنظمات لأن المديرين سيعجزون عن السيطرة على التوتر والاحباط والصراع بين أهداف الأفراد وأهداف التنظيم. زيادة على ذلك، ستضحل

شكل ١٧ - ١١ التنظيم التقليدي وتنظيم نظام «٤»

| التنظيم التقليدي | تنظيم نظام «٤» |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١ - لا تتضمن عملية القيادة قدرا كبيرا من الثقة والالتزام. لا يشعر الرؤوسون بالحرية في مناقشة مشكلات العمل مع رؤسائهم الذين لا يلتزمون بدورهم، آراء وجهات نظر رؤوسيههم. | ١ - تتضمن عملية القيادة قدرا ملموسا من الثقة بين الرؤساء والمرؤوسين، في كل الأمور. يشعر الرؤوسون بالحرية في مناقشة مشكلات العمل مع رؤسائهم الذين يلتزمون آراء وأفكار رؤوسيههم. |
| ٢ - تتجه الدافعية نحو الحوافز المادية والاقتصادية والأمان من طريق استخدام أسلوب التخويف والعقاب. ويسود بين العاملين في المنظمة اتجاهات سلبية نحوها. | ٢ - تغطي عملية الدافعية سلسلة متكاملة من الدوافع وذلك من خلال المشاركة - الاتجاهات ايجابية نحو المنظمة وأهدافها. |
| ٣ - يقوم نظام الاتصال على أساس تدفق المعلومات إلى أسفل، وعادة ما تكون هذه المعلومات محرفة، وغير دقيقة، وينظر إليها الرؤوسون بعين من الشك. | ٣ - يقوم نظام الاتصال على أساس تدفق المعلومات من كل أجزاء المنظمة دون قيود، وفي كل الاتجاهات... إلى أعلى، وإلى أسفل، وجانبيا. وتتميز هذه المعلومات بالدقة، وعدم تعرضها للتحريف. |
| ٤ - عملية التفاعل مقيدة ومغلقة والمرؤوسين تأثير محدود في أهداف المنظمة وطرق العمل فيها ونشاطاتها. | ٤ - نظام التفاعل مفتوح ومكثف، لكل من الرؤساء والمرؤوسين فرصة للتأثير على أهداف المنظمة وطرق العمل فيها ونشاطاتها. |
| ٥ - يتم اتخاذ القرارات في قمة المنظمة فقط وبهذا تكون عملية اتخاذ القرارات مركزية نسبيا. | ٥ - تتخذ القرارات في كل المستويات التنظيمية بطريقة جماعية وبهذا تكون لا مركزية نسبيا. |
| ٦ - يتم وضع الأهداف في قمة المنظمة مما يحول دون مشاركة المجموعة. | ٦ - تشجع عملية وضع الأهداف مشاركة الجماعات في وضع أهداف كبرى وحقيقية. |
| ٧ - نظام الرقابة مركزي ويركز على تحديد من تقع عليه مسئولية الخطأ. | ٧ - النظام الرقابي موزع على جميع مستويات المنظمة ويركز على الرقابة الذاتية وحل المشكلات. |
| ٨ - مستويات الأداء المستهدفة منخفضة ولا يسعى المديرون إلى ترقيتها بالالتزام بتطوير الموارد البشرية في المنظمة. | ٨ - مستويات الأداء المستهدفة عالية ويسعى الرؤساء إلى تحقيقها بهمة ونشاط ويدرك الرؤساء أهمية الالتزام التام بتطوير الموارد البشرية بالمنظمة بالتدريب. |

المصدر: مأخوذ من رينس ليكرت

Rensis Likert: The Human Organization (New York, McGraw-Hill, 1967) pp. 197-211.

البيروقراطية بسبب الثورة العلمية والتقنية في الدول الصناعية، كما أن التغييرات الجذرية تستلزم إمكانية التكيف مع البيئة، وهذا ما تفتقده النظم البيروقراطية.

وبناء على التجارب - وليس الدراسات الميدانية - يحدد بينس ملامح الحياة التنظيمية في التسعينيات من هذا القرن، على النحو التالي:

- ١ - ستشهد البيئة تغييرات تقنية سريعة، مع درجة عالية من عدم الاستقرار أو الاضطراب.
- ٢ - بسبب الخلفية التعليمية للأفراد، ستقوى لديهم الرغبة في المزيد من المشاركة والاشتراك في العمل والحصول على قدر أكبر من الاستقلالية في أداء العمل.
- ٣ - ستكون أعمال المنظمات فنية بدرجة أكبر وأكثر تعقيدا وغير مبرمجة وستكون هناك حاجة إلى تجميع المتخصصين سويا وتنظيمهم على أساس المشروع.
- ٤ - ستكون الهياكل التنظيمية مؤقتة وقابلة للتكيف، وعضوية (أي تتوافق فيها الواجبات مع الوصف الوظيفي والموقع في الهيكل التنظيمي)* وستحل هذه الهياكل - المتميزة بالتكيف - تدريجيا محل البيروقراطية كما صورها التقليديون.

* الترجمة

كما عرضنا سابقاً فإن المدخل التقليدي للتصميم قد سعى إلى حل مشكلات الكفاءة بالتركيز على التنظيم الوظيفي الرأسى، أو من أعلى إلى أسفل، بالاعتماد على سلطة المديرين في قمة الهرم. في حين اتجه ليكرت و بينس إلى رفع الفرد والجماعة إلى مركز متقدم فيما يتعلق بقرارات التصميم التنظيمى. و يشترك كلا المدخلين، التقليدى والسلوكى في توصيتهما المتعلقة «بالطريقة المثلى» دون النظر في تعقيدات التصميم التنظيمى بالقدر الكافى. و يتصفان بالبساطة من حيث إنهما يقومان على أساس الاختيار بين هذا الوضع أو ذاك. فقرارات التصميم التنظيمى ليست سهلة في الوقت الحاضر. وبناء على ذلك، أصبح من الضرورى النظر في استراتيجيات موقفية للتصميم التنظيمى، وستكون النظريات الموقفية هى موضوع الفصل التالى.

موجز للمدير :

- ١ - تحيط بنا المنظمات من كل جانب وتلعب دوراً رئيسياً في حياتنا اليومية، ولذلك يمكن أن تكشف محاولة معرفتنا لسماتها المميزة عن الصورة الحقيقية لها.
- ٢ - إن أفضل طريقة لدراسة المنظمات هى منظور النظم المفتوحة الذى يتيح لنا إمكانية النظر إلى أى منظمة كنظام يعمل في بيئة عمل شاملة. فالبيئة لا تؤخذ في الاعتبار في منظور النظام المغلق للمنظمات. و ينتج عن هذا المعجز صورة غير مكتملة للتفاعل بين المنظمة والفرد.
- ٣ - هناك عدد من النظم الفرعية الأساسية في المنظمات. ومن النظم الفرعية التى تم التعرض لها بالتفصيل، بوجه خاص، نظم الرقابة والصيانة والتنسيق. ولتسهيل تدفق ومعالجة المدخلات، لابد من استخدام الرقابة. كما أن هناك حاجة لنظم الصيانة الفرعية لترقية درجة التفاعل بين الأفراد، فيما يؤدى التنسيق إلى توحيد الجهود داخل النظام.
- ٤ - من الطرق الناجعة لدراسة مخرجات أى منظمة، تصنيفها حسب جمهور المستفيدين. فطريقة تصنيف بلار وسكوت (Plau and Scott) تركز على المستفيدين الأساسيين من الخدمة أو السلعة. ونستطيع - باستخدام هذه الطريقة - تصنيف المنظمات إلى منظمات ذات فوائد مشتركة، وأخرى إنتاجية وخدمية، أو منظمات عامة.
- ٥ - تساعد الأهداف المنظمة على تركيز اهتمامها على المسائل ذات العلاقة، ووضع معايير (للأداء)، وجذب العاملين والاحتفاظ بهم، والتأثير على العمليات الداخلية، ومعرفة طبيعة المنظمة، وتعيين حدود عملية اتخاذ القرارات. والأهداف ليست ساكنة أو ثابتة وإنما تتغير استجابة للضغوط الخارجية والقوى الداخلية، والتقنية وكلها فروع لقوى البيئة الخارجية.
- ٦ - يمكن تصنيف الأهداف حسب المستوى التنظيمى (رسمية، عملية، تشغيلية) والمعايير (الربحية، الانتاجية... الخ)، ومجال التركيز (صيانة، تحسين، تطوير)، والمدى الزمنى (طويلة المدى، وقصيرة المدى).
- ٧ - يقتضى تصميم أى منظمة، فى الأساس، أخذ جوانب رئيسية معينة فى الاعتبار. وتشمل هذه الجوانب التجميع (التخصص الوظيفى، والتقسيم الأفقى، والعلاقات التنفيذية والاستشارية)، والتأثير (السلطة، ووحدة التوجيه وسلسلة الأوامر، ونطاق الإشراف، والمركزية، واللامركزية).
- ٨ - من أكثر الجوانب التنظيمية بروزاً تقسيم العمل لوحدة: لأنه عادة يصور الخريطة التنظيمية للمنظمة. ولكل شكل من أشكال التنظيم الوظيفى، والقائم على أساس المنتج والتوزيع الجغرافى، والتنظيم المختلط مزايه وعيوبه التى ترتبط بوجه عام بقابلية التكيف والتحكم فى التكلفة.
- ٩ - يجمع المدخل التقليدى للتنظيم بين الهندسة، والخبرة العلمية، فى تركيته لمبادئ وبنية تنظيمية معينة. و يركز هذا المدخل على الفعالية التنظيمية من خلال التوافق مع مبدأ التخصص، وتقسيم العمل أفقياً، وتسلسل سلطة إصدار الأوامر وغيرها.
- ١٠ - ينتقد السلوكيون، مثل ليكرت و بينس، أسس المدخل التقليدى للتنظيم و يرفضون أسلوبه فى معاملة الأفراد والجماعات الذى يوصف بأنه أقل مما يجب، والنتائج التى تترتب على التمسك بمبادئه.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ما هي الجوانب التنظيمية التي تمثلها النظم الفرعية للرقابة والصيانة والتنسيق؟
- ٢ - لماذا تستخدم أغلب المنظمات عبارات عامة ومبهمة في صياغة أهدافها الرسمية؟
- ٣ - أعط أمثلة لأهداف الصيانة والتحسين والتطوير لأحد مديري مصنع لصناعة الأغذية.
- ٤ - عهد إليك، باعتبارك أحد مديري منشأة متعددة المنتجات والنشاطات، بتطوير هيكل تنظيمي لها. وعلى افتراض أن التنظيم الحالي يقوم على أساس وظيفي، إلا أن هناك اتجاهًا قويًا نحو التنظيم على أساس المنتج، اذكر المعايير التي ستستخدمها في الاختيار بين هذين الشكلين من أشكال التنظيم.
- ٥ - ما هي العناصر التي يلزم أخذها في الاعتبار عند تحديد ما إذا كان نطاق إشراف أحد المديرين ضيقًا أم واسعًا؟
- ٦ - كثيرًا ما يوصم كتاب الإدارة والعلوم السلوكية المركزية بأنها «سبينة»، واللامركزية بأنها «جيدة» - ما هي الظروف التي تعتقد بأن مركزية سلطة اتخاذ القرارات ستكون مناسبة جدًا؟
- ٧ - ما هي أوجه الاختلاف بين النظام البيروقراطي «المثالي» والنظام البيروقراطي الحقيقي؟
- ٨ - لماذا يوصف مصطلح «البيروقراطية» بالسلبية في كثير من الأحوال؟
- ٩ - بالرغم من أن المدخل التقليدي (الإدارة العلمية والبيروقراطية)، والمدخل السلوكي (ليكيرت و بينس) للتصميم التنظيمي بيدوان مختلفين، إلا أنهما يقترحان «طريقة واحدة مثلى» لبناء المنظمة، لماذا يعتبر كل أسلوب منهما أنه «الطريقة الوحيدة المثلى»؟
- ١٠ - باعتبارك أحد المديرين، ما هي السمات أو الإشارات التي ستبحث عنها لتحديد ما إذا كانت بنية المنظمة فعالة أم لا؟

حالة دراسية للأبعاد التنظيمية

الشركة المتحدة

في أول مايو عام ١٩٧٩، أصبح إدوارد. ل. هينيسى (Edward L. Hennessy) الرئيس والمدير التنفيذي الجديد لشركة الكيماويات، إحدى شركات الكيماويات والطاقة الكبرى في البلاد... بحلول منتصف الثمانينيات، استطاع هينيسى إجراء تغييرات عديدة وإعادة تنظيم الشركة بحيث تغير اسمها إلى «الشركة المتحدة».

حينما كانت الشركة المتحدة تحت إدارة المديرين التنفيذيين السابقين، كانت مشهورة ببطنها وترهلها وأدائها المالي المتواضع. وقد تحكم هينيسى في كل أمور الشركة منذ اليوم الأول لتسلمه لها، فيما شملت التغييرات التي نفذها إعادة تحديد اتجاه جديد للشركة وإعادة تنظيمها واللامركزية وخفض التكاليف.

شملت نشاطات التوجه الجديد للشركة ضم شركات جديدة، والتنوع، وكشف الأعمال الخاسرة التي تهدر أموال الشركة - وقد قام هينيسى، منذ توليه منصب المدير التنفيذي للشركة، بضم أكثر من عشرين شركة شملت شركة الترا (تعمل في مجال صناعة البطاريات والمولدات والأسلاك والكوابل)، وشركة بنكر رامبو (المعدات الالكترونية)، وفشر للمعدات الطبية (معدات المختبرات)، وبنديكس، كما قام أيضًا بإلغاء الوحدات الخاسرة في قسم الكيماويات وقد أحدثت عملية تقليص قسم الكيماويات، الذي كان مجال العمل الأساسي للشركة المتحدة، اضطرابات عاطفية بين الكثيرين ممن ظلوا يعملون مع الشركة المتحدة لفترة طويلة من الوقت.

إن الهدف الأساسي لهذا النهج يتمثل في تقليل درجة اعتماد الشركة على مجال نشاط قديم، ومنتجات تقليدية لا تستخدم تقنية متطورة، مثل: المواد الكيماوية، والزيوت والغاز. وقد كانت خطوط الإنتاج هذه تدر أكثر من ثلاثة أرباع الأرباح التي كانت تحققها الشركة عند تسلم هينيسى لها، فيما بلغت أقل من أربعين في المائة بحلول عام ١٩٨٣، ويدفع المحللون في مجال الصناعة بأن هينيسى يترسم السلوك الإداري لاثنتين من أسلافه هما هارولد غرين (Harold Green) مدير شركة (ITT)، وهاري غري (Harry Gray) مدير شركة المعدات التقنية المتحدة، اللذين عرفا بفلسفتها التي تقول «إن الأكبر هو الأفضل» - أي التوسع الكبير والسريع للشركة في مجالات ومنتجات عديدة ومتنوعة.

دفعت إضافة شركات جديدة تم ضمها لبنية تنظيمية معقدة هينيسى إلى إعادة تنظيم الشركة بدمج الأقسام القائمة إلى أربع شركات عاملة هي: الزيت والغاز، ومعدات الطيران والمعدات الإلكترونية، وقطع غيار السيارات، والكيمائيات والألياف الصناعية.

بدأ هينيسى، بعد عملية الدمج في تطبيق اللامركزية في المسؤوليات لمساعدته ومديره، وقد تضمن الجزء الأول من هذه الخطوة عملية وضع الأهداف حيث أصر هينيسى أن يقوم المديرين بوضع أهداف محددة يمكن قياسها ويتفق عليها من قبل الرئيس والمؤسس، ثم العمل على تحقيق تلك الأهداف أو تجاوزها. فعلى سبيل المثال، يتعين على أى من مديري الأقسام العمل مع هينيسى لوضع أهداف للسنة القادمة. فقد تتضمن هذه الأهداف زيادة الأرباح، وتجاوز معدلات الأرباح، وحصة السوق بالنسبة لهذه الصناعة، والتركيز على المنتجات ذات التقنية المتطورة في مقابل السلع الاستهلاكية وهكذا. وتتمثل حوافز المديرين - نظير تحقيق تلك الأهداف - في زيادة الرواتب مستقبلاً، والمكافآت المالية والترقيات التي ستكون مرتبطة بالأداء.

ولتحقيق خطة هينيسى اللامركزية، يحتاج المديرين إلى قدر كاف من السلطة والمسئولية لبلوغ أهدافهم. فمدير مشروع حفريات البترول، مثلاً، كانت صلاحيته المالية في حدود مليون دولار وما زاد عنها يتطلب الحصول على موافقة الشركة، فيما أصبحت صلاحياته الجديدة في حدود ستة ملايين دولار مما يتيح له السرعة في اتخاذ القرار. على أن لهذا المدخل جانباً آخر وهو أن ضياع الفرص أو النتائج الأقل من مرضية غير مقبولة إطلاقاً.

أخيراً، وضع هينيسى خطة لتخفيض العاملين وشرع في تركيز أعمال ومسئوليات الشركة. وكان هينيسى قد وضع هدفاً لتخفيض تكاليف العمالة غير المباشرة بثلاثين مليون دولار. وقد حقق ذلك بتخفيض عدد العاملين من ١٦٠٠ تقريباً إلى ٤٥٠ موظفاً، وتم نقل بعض الموظفين إلى وظائف أخرى في الأقسام المختلفة فيما فقد أكثر من ٤٠٠ موظف وظائفهم في الشركة المتحدة (مما اضطر هينيسى إلى استئجار حراس خصوصيين لبعض الوقت بعد فصل ذلك العدد من العاملين إذ أنه تلقى تهديدات من مجهولين). زيادة على ذلك، أصبحت كل شركة عاملة مسئولة عن الخدمات التي كانت توفرها رئاسة الشركة سابقاً كمعالجة البيانات مثلاً. كما أن الشركات قد أصبحت مسئولة عن تكاليف خدمات موظفيها، فيما استمرت رئاسة الشركة، من جهة ثانية، تمارس الرقابة على مجالات مثل الشؤون المالية والموارد البشرية وشئون البيئة والتخطيط. فوبلت توجيهات هينيسى المحددة والواضحة، منذ وصوله، بالترتيب من قبل مديري الشركة المتحدة إلا أن أسلوبه، وربما الاتجاه الذي يقود الشركة فيه لم يجدد نفس القدر من القبول. وقد كان هينيسى - فيما مضى - ملاكاً ممتازاً واتجه أخيراً إلى دراسة الكهانة الكاثولوكية. ولذلك كان بعض المراقبين يقولون: إن سلوكه يشابه الملاك أكثر مما يشبه سلوك القسيس.

على الرغم من حديثه عن اللامركزية وضرورة الدخول في مجازفة بحجة أنه يسعى إلى رعاية اتجاه جديد لا يتعرض الشخص فيه للعقاب بسبب فشل فكرة أو مشروع. إلا أن نظام الحوافز الذي يعمل به يقوم على أساس النتائج فقط. وفي الواقع فإن ما يريده هينيسى يتعارض مع النظام الذي أوجده. ويدعى بعض المديرين والمراقبين أن نظام هينيسى في اللامركزية هو مجرد أسطورة لأنه مازال يتحكم في كل النشاطات المالية والميزانيات الهامة بنفسه.

يبقى السؤال الكبير حول ما إذا كان هينيسى سيقود الشركة المتحدة لنفس الشراك الذي وقع فيه قبيلين في شركة آي. تي. سي.، وقرى في شركة يوناييتد تكنولوجيز (United Technologies)، وهو التوزيع لأجل التوزيع. وبالرغم من أن أداء الشركة المتحدة، تحت قيادة هينيسى، كان متميزاً إلا أن البعض كان يقول: إن لهينيسى نزوعاً نحو شراء شركات أخرى (ولم تكن كل تجارب شراء الشركات الأخرى ناجحة) وكأنه يلعب لعبة «الاحتكار». فهو يلعب «بأوراقه في محفظة الاحتكار» إلى حين ثم يرمي بها.

أسئلة إرشادية :

- ١ - ما هي الأبعاد التنظيمية الرئيسية لهذه الحالة؟
- ٢ - ما نوع الأهداف التي تم تناولها في الحالة؟ ناقش نظام الأهداف والحوافز. ما هو السلوك الذي تعتقد أن هذا النظام يريعه؟
- ٣ - هل اتبع هينيسى المركزية أو اللامركزية؟ أم أنه أوجد تنظيمًا مختلطًا بين الاثنين؟
- ٤ - على ضوء معرفتك بالمادة المعروضة في الفصل السادس عشر، صف الاتجاه التنظيمي الجديد في الشركة المتحدة.

المصادر : T. W. Bernstein: "The Hennessy Hurricane Whips Through Allied Chemicals", Fortune, Dec. 17, 1979, pp. 98-101. "Taking Charge-Hennessy Moves Fast at Allied", Fortune, March. 7, 1983, p. 7. "The Hennessy Style May be What Allied Needs", Business Week, January 11, 1982, pp. 126-129.

تمرين تجريبي

الأهداف التنظيمية

الغرض من التمرين : دراسة كيفية تأثير الأهداف على اتخاذ القرارات الإدارية.

المعرفة المطلوبة : أن يكون القارئ، ملما بالموضوعات والمفاهيم المرتبطة بالأهداف التنظيمية.

كيفية إعداد التمرين : شكل مجموعات يتكون كل منها من أربعة إلى ثمانية أشخاص لأداء هذا التمرين الذي يستغرق ما بين نصف الساعة و ٤٥ دقيقة. يجب أن تكون المجموعات منفصلة عن بعضها و يطلب منهم حصر النقاش في أعضاء المجموعة الواحدة فقط يطلب من كل مشارك، قبل تكوين المجموعات، أن يكمل التمرين بمفرده ثم ينضم إلى مجموعته للوصول إلى قرار تتفق عليه المجموعة بكاملها.

على كل مشارك قراءة الآتي :

افترض أنك عضو في فريق الإدارة العليا لشركة ديفس لمنتجات الغاز الصناعية، إحدى شركات تموين الغاز الصناعي الكبرى في سينت لويس بولاية ميسوري. تعمل الشركة في مجال تعبئة وتوزيع اسطوانات الغاز على الصناعات التي تقع في دائرة حول مدينة سينت لويس يبلغ قطرها ٢٠٠ ميل. تمثل المنتجات الرئيسية للشركة في الأكسجين والهيدروجين والهيليوم والاسطالين ومركبات أخرى من الغاز التي تستخدم في المستشفيات (الأكسجين). والمنشآت الصناعية (الاسطالين لقطع الحديد). مثلا. تقوم الشركة بشراء أنواع الغاز المختلفة من مصانع مجاورة للكيمياء. وتقوم بمعالجة تلك الأنواع لتفقيتها ومن ثم تعبئتها في اسطوانات ذات أحجام مختلفة، وتعرض بيان الموقف المالي للشركة بجدول (١٧-١٢). سيجتمع فريقكم قريبا لمناقشة أربع مشكلات تواجه الشركة حاليا. يجب أن تتخذ قرارات بشأن هذه المسائل الأربع في هذا الاجتماع. وهذه المشكلات كالآتي (تذكر أن هذه المشكلات حادثة في نفس الوقت) :

المشكلة الأولى : يشكو النادي الثقافي المحلي باستمرار، لشركتكم وللمجلس المدينة من أن تلوث الهواء ناشئ من مصنعكم. وعلى الرغم من أن مصدر التلوث لم يحدد بشكل قاطع، إلا أن عمر معدات المصنع توحى باحتمال وجود تسربات عديدة. نصحكم مستشاروكم القانونيون بأن إثبات وجود تلوث في الهواء وأن الشركة هي مصدر هذا التلوث قد يستغرق فترة تتراوح ما بين عامين وثلاثة على الأقل. فالخيارات التي أمامكم هي إما أن تقوموا بمعالجة التسربات المحتملة في الأنابيب، والتي تكلف مبلغ مائة ألف دولار تقريبا (الخيار الأول)، أو لا تفعلوا شيئا (الخيار الثاني).

المشكلة الثانية : شركتكم راضية تماما عن نجاحها في مبيعات اسطوانات الأكسجين لمستشفيات المنطقة. وتعتقد الإدارة أن هناك فرصة للتوسع ليس في بيع المنتجات الأخرى للمستشفيات فقط بل وفي بيع الأكسجين في عيادات صغيرة لعيادات الأطباء ودور الحضنة. على أنكم ستواجهون بمنافسة متزايدة في كل من هاتين الجهتين (الأسواق). تبلغ تكلفة المعدات الجديدة وزيادة القوى العاملة في مجال المبيعات ثلاثمائة ألف دولار. والخيارات المتوافرة هي إما صرف هذا المبلغ (الخيار الأول) أو عدم القيام بأي إجراء في هذا الاتجاه (الخيار الثاني).

المشكلة الثالثة : علاقات الشركة بالنقابة الممتلئة للعمال العاملين بنظام الساعة متوترة منذ عدة سنوات. ستنتهي فترة العقد الحالي، (ثلاث سنوات)، بعد أربعة شهور وسبق أن أعلنت النقابة عن مطالبها، والمتمثلة في زيادة كبيرة في الأجور والمزايا الإضافية، في المفاوضات الأولية معها. تكلف هذه الزيادات خلال فترة العقد الجديد (ثلاث سنوات) مبلغ ٢٥٠ ألف دولار، وستدوم المنتجات المجهزة عند نهاية العقد الحالي لفترة تتراوح بين ستة وثمانية أسابيع. تتمثل الخيارات المتوافرة في الوصول إلى تسوية مع النقابة بشروط تتفق مع مطالبهم (الخيار الأول) أو المخاطرة باحتمال إضراب قد يستمر إلى فترة طويلة (الخيار الثاني).

المشكلة الرابعة : تعاني شركتكم من دوران العمل في أوساط المشرفين والإداريين وصلت نسبته إلى ٣٥٪ خلال العام الماضي. وقد جاء، مؤخرا، في تقرير لأحد المستشارين أن السبب لا يرجع إلى انخفاض رواتب الإداريين عن معدل الرواتب في المنطقة فحسب، بل إن الشركة بحاجة لإجراء مراجعة شاملة في برامج التدريب والتطوير فيها. والخيارات المتوافرة أمامكم تتمثل في صرف مبلغ مائة ألف دولار في اختيار وتدريب وتطوير العاملين وزيادة رواتبهم (الخيار الأول) أو عدم اتخاذ أي إجراء في هذا الخصوص (الخيار الثاني).

إرشادات لأداء التمرين :

(١) كأفراد : على أعضاء المجموعة القيام بالآتي :

أ - اتخاذ قرارات حول المشكلات الواردة سابقا، كل على حدة. تذكر أن المطلوب اتخاذ قرار الآن وأن هذه المشكلات تحدث في وقت واحد، وأن هناك خيارين فقط يتوافران لحل كل مشكلة من هذه المشكلات.

ب - رتب الأهداف الرئيسية الهامة بالنسبة لقراراتك النهائية، وضع إجابتك في شكل ١٧ - ١٢.

(٢) كمجموعة : أعد القرارات الواردة سابقا - حدد البدائل التي تختارها المجموعة وتوزيع قرارات الأفراد، وترتيب الأهداف في شكل ١٧ - ١٣.

الشكل ١٧ - ١٢ بيان بدخل شركة ديفس لمنتجات الغاز الصناعية

| بيان بالدخل لعام ١٩٨٦ | |
|---------------------------|------------------|
| الإيرادات : | ١٠,٠٠٠,٠٠٠ دولار |
| المصروفات : | |
| مواد خام | ٥,٥٠٠,٠٠٠ دولار |
| رواتب وأجور ومزايا إضافية | ٢,٩٥٠,٠٠٠ دولار |
| استهلاك | ١,٠٠٠,٠٠٠ دولار |
| البحث والتطوير | ٢٠٠,٠٠٠ دولار |
| الدعاية والإعلان | ٥٠,٠٠٠ دولار |
| التدريب | ٤٠,٠٠٠ دولار |
| العلاقات العامة | ٦٠,٠٠٠ دولار |
| فوائد على القروض | ٣٠٠,٠٠٠ دولار |
| جملة المصروفات | ١٠,١٠٠,٠٠٠ دولار |
| صافي الخسارة | ١٠٠,٠٠٠ دولار |

صافي الأرباح (أو الخسارة) والدخل لأربع سنوات

| السنة | الدخل | صافي الأرباح (الخسارة) |
|-------|------------------|------------------------|
| ١٩٨٦ | ١٠,٠٠٠,٠٠٠ دولار | (١٠٠,٠٠٠) دولار |
| ١٩٨٥ | ٩,٥٠٠,٠٠٠ دولار | ٢٨٠,٠٠٠ دولار |
| ١٩٨٤ | ٨,٠٠٠,٠٠٠ دولار | ٣٠٠,٠٠٠ دولار |
| ١٩٨٣ | ٧,٨٠٠,٠٠٠ دولار | (٥٠,٠٠٠) دولار |

الملحق ١٧ - ١٣ أهداف عملية اتخاذ القرارات

١ - القرارات المتخذة حول المشكلات الأربع

| المشكلات | القرارات الفردية | توزيع القرارات | قرار المجموعة |
|----------------------|-----------------------------------|------------------------------|---------------|
| | الخيار الأول | الخيار الثاني | الخيار الأول |
| | الخيار الثاني | الخيار الأول | الخيار الثاني |
| | (ضع دائرة حول الخيار الذى اخترته) | (ضع دائرة حول خيار المجموعة) | |
| ١ - تلوث الهواء | ١ | ٢ | ١ |
| ٢ - تطوير خط الإنتاج | ١ | ٢ | ١ |
| ٣ - علاقات العمل | ١ | ٢ | ١ |
| ٤ - التطوير الإدارى | ١ | ٢ | ١ |

ب - رتب الأهداف الأساسية للقرارات الفردية وقرارات المجموعة (١ = الأكثر أهمية، ٦ = الأقل أهمية)

| الهدف | الترتيب الفردى | ترتيب المجموعة |
|-----------------------------------|----------------|----------------|
| ١ - بقاء الشركة واستمراريتها. | | |
| ٢ - تحسين الوضع التنافسى للشركة. | | |
| ٣ - الاستقرار. | | |
| ٤ - علاقات وتطوير العاملين. | | |
| ٥ - الرقابة الداخلية على التكلفة. | | |

Notes :

1. Alix M. Freedman, "Dupont Trims Costs, Bureaucracy to Bolster Competitive Position", *The Wall Street Journal*, September 25, 1985, p. 1.
2. Robert H. Miles, *Macro Organizational Behavior* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1980), p. 18.
3. Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization* (New York: Free Press, 1947), pp. 145–46.
4. Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive* (Cambridge, Mass.: Harvard University, 1938), p. 73.
5. Material for this discussion draws heavily from Eric J. Miller and A. K. Rice, *Systems of Organizations* (London: Tavistock, 1967).
6. This view is well presented by Joseph A. Litterer, *The Analysis of Organizations*, 2nd ed. (New York: John Wiley, 1973), p. 27.
7. James D. Thompson, *Organizations in Action* (New York: McGraw-Hill, 1967), p. 9.
8. Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, "Differentiation and Integration in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, June 1967, pp. 3–4.
9. Lawrence and Lorsch, "Differentiation and Integration", p. 5.
10. Peter M. Blau and W. Richard Scott, *Formal Organizations* (San Francisco: Chandler, 1962).
11. Talcott Parsons, *Structure and Process in Modern Societies* (New York: Free Press, 1960), p. 17.
12. Herbert A. Simon, "On the Concept of Organizational Goal", *Administrative Science Quarterly*, June 1964, p. 2.
13. See Max D. Richards, *Organizational Goal Structures* (St. Paul, Minn.: West, 1978).
14. Charles Perrow, "The Analysis of Goals in Complex Organizations", *American Sociological Review*, December 1961, p. 875.
15. Richard M. Steers, *Organizational Effectiveness* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1977), p. 24.
16. Anthony Raia, *Managing by Objectives* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1974), p. 38.
17. Amitai Etzioni, *Modern Organizations* (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1964), p. 40.
18. Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration* (Cambridge, Mass.: Harvard Graduate School of Business Administration, 1967), p. 42.
19. D. Sills, *The Volunteers: Means and Ends in a National Organization* (New York: Free Press, 1957).
20. Steers, *Organizational Effectiveness*, p. 32.
21. See Richard S. Blackburn, "Dimensions of Structure: A Review and Reappraisal", *Academy of Management Review*, January 1982, pp. 59–66; and Dan R. Dalton, William D. Todor, Michael J. Spendolini, Gordon J. Fielding, and Lyman W. Porter, "Organization Structure and Performance: A Critical Review", *Academy of Management Review*, January 1980, pp. 49–64.
22. Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, p. 330.
23. Michael Aiken, Samuel B. Bacharach, and J. Lawrence French, "Organizational Structure, Work Process, and Proposal Making in Administrative Bureaucracies", *Academy of Management Journal*, December 1980, pp. 631–52.

24. "A New Target: Reducing Staff and Levels", **Business Week**, December 21, 1981, pp. 69–73.
25. J. R. P. French and B. Raven, "The Bases of Social Power", In **Studies in Social Power**, Dorwin Cartwright, ed. (Ann Arbor, Mich.: University of Michigan, 1959), pp. 150–67.
26. Barnard, **The Functions of the Executive**, pp. 165–66.
27. See H. Stieglitz, "Optimizing the Span of Control", **Management Record**, September 1962, pp. 25–29; and D. Van Fleet and A. G. Bedeian, "A History of the Span of Management", **Academy of Management Review**, July 1977, pp. 356–72. .
28. L. F. Urwick, **The Elements of Administration** (New York: Harper & Row, 1943), p. 46.
29. H. Fayol, **General and Industrial Management**, J. A. Conbrouhg, Rans. (Geneva: International Management Institute, 1929), p. 36.
30. I. Hamilton, **The Soul and Body of an Army** (London: Arnold and Co., 1921), p. 229.
31. A. V. Graicunas, "Relationships in Organization", in **Papers on the Science of Administration**, L. Gulick and L. Urwick, eds. (New York: Columbia University, 1947), pp. 183–87.
32. Eric J. Walton, "The Comparison of Measures of Organization Structure", **Academy of Management Review**, January 1981, pp. 155–60.
33. See Earnest Dale, **Organization** (New York: American Management Associations, 1967).
34. Daniel A. Wren, **The Evolution of Management Thought** (New York: Ronald Press, 1972), p. 112.
35. An interesting perspective on Taylor can be found in Sudin Kakar, **Frederick Taylor: A Study in Personality and Innovation** (Cambridge, Mass.: MIT, 1970).
36. Frederick W. Taylor, **Principles of Scientific Management** (New York: Harper & Row, 1911).
37. *Ibid.*, p. 7.
38. Frederick W. Taylor, **Shop Management** (New York: Harper & Row, 1903). Reissued as part of Frederick W. Taylor, **Scientific Management** (New York: Harper & Row, 1947), pp. 284–85.
39. Max Weber, **Essays in Sociology**, H. H. Gerth and C. W. Mills, trans. (New York: Oxford, 1946), p. 214.
40. See B. Reimann, "On the Dimensions of Bureaucratic Structure: An Empirical Reappraisal", **Administrative Science Quarterly**, 1973, pp. 462–76.
41. R. Levy, "Tales from the Bureaucratic Woods", **Dun's Review**, March 1978, pp. 94–96.
42. See Rensis Likert, **New Patterns of Management** (New York: McGraw–Hill, 1961) and **The Human Organization** (New York: McGraw–Hill, 1967).
43. Warren G. Bennis, **Changing Organizations** (New York: McGraw–Hill, 1966).

Additional References :

- BIRNBAUM, P. H. and G. Y. WONG. "Organization Structure of Multinational Banks in Hong Kong from a Culture-Free Perspective". **Administrative Science Quarterly**, June 1985, pp. 262–77.
- BLAU, P. M. "A Formal Theory of Differentiation in Organizations". **American Sociological Review**, 1970, pp. 62–72.
- GABARRE, J. J. "Organizational Adaptation to Environmental Change". In **Organizational Systems**. Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1973.
- GEORGOPOULOS, B. S. "An open-System Theory Model for Organizational Research". In **Modern Organizational Theory**, edited by A. R. Negandhi, Kent, Ohio: Kent State University, 1973.
- GIGLONI, G. B., and A. G. BEDEIAN. "A Conspectus of Management Control Theory: 1900–1972". **Academy of Management Journal**, 1974, pp. 292–305.

- GOODMAN, P. S., J. M. PENNINGS, and ASSOCIATES. **New Perspectives on Organizational Effectiveness**. San Francisco: Jossey-Bass, 1977.
- HALL, R. H. **Organizations: Structure and Process**. 2nd ed. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1977.
- JACKSON, J. H., and C. P. MORGAN. **Organization Theory**. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1978.
- JAMES, L. R., and A. P. JONES. "Organizational Climate: A Review of Theory and Research". **Psychological Bulletin**, 1974, pp. 1046-112.
- KATZ, D., and R. L. KAHN. **The Social Psychology of Organizations**. 2nd ed. New York: John Wiley, 1978.
- LEATT, P. and R. SCHNECK. "Criteria for Grouping Nursing Subunits in Hospitals". **Academy of Management Journal**, March 1984, pp. 150-65.
- MCMAHON, J. T., and G. W. PERRITT. "The Control Structure of Organizations: An Empirical Examination" **Academy of Management Journal**, 1971, pp. 327-40.
- MACMILLAN, I. C., and P. E. JONES. "Designing Organizations to Compete". **Journal of Business Strategy**, Spring 1984, pp. 11-26.
- MAGER, R. F. **Goal Analysis**. Belmont, Calif.: Fearon, 1972.
- MILES, R. E., and C. C. SNOW. **Organizational Strategy, Structure, and Process**. New York: McGraw-Hill, 1978.
- PFEFFER, J., and G. R. SALANCIK. **The External Control of Organizations**. New York: Harper & Row, 1978.
- ROGERS, R. E. **Organizational Theory**. Boston: Allyn & Bacon, 1975.
- SLEVIN, D. P. "The Innovation Boundary: A Specific Model and Some Empirical Results". **Administrative Science Quarterly**, 1971, pp. 471-87.
- THOMPSON, J. D. **Organizational Design and Research**. Pittsburgh: University of Pittsburgh, 1971.
- TOFFLER, A. **Future Shock**. New York: Random House, 1970.

الأساليب المعاصرة للتصميم الوظيفي

يتناول جون نايسبت (John Naisbitt)، في كتابه المعروف «الاتجاهات الكبرى» (Megatrends)، عشرة اتجاهات جديدة، ترسم مستقبلنا. فنشاطاته التنبؤية، عند تطبيقها على المنظمات، تختلف إلى حد ما عن المداخل الأخرى من حيث إنه يستخدم المعلومات في الوقت الحاضر ليستشرف المستقبل بدلا من الادعاءات الخيالية والتنبؤات.

لقد كانت الطريقة الأساسية لنايسبت، والتي تعرف بتحليل المحتوى، قيد الاستعمال منذ خمسين عاما. وتتبنى طريقة تحليل المحتوى في الأصل، وفق استخدام نايسبت، قراءة مجلدات من الصحف والمجلات بحثا عن الاتجاهات السائدة والأفكار الثابتة والمتسقة. من بين هذه الاتجاهات، وفق ما يرى نايسبت، هي «أننا نتحول من البنى الهرمية للسلطة إلى شبكات تبادل المعلومات بين الأفراد والمجموعات والمؤسسات، حيث يكتسح الحاسب الآلي البنية الهرمية (للمنظمة)». ويرى نايسبت أن شبكات الحاسب الآلي هي في الواقع نتيجة لتغيرات أخرى تتمثل في التحول إلى عصر المعلومات، وظهور الديمقراطية، ومبدأ المشاركة، والأهمية المتعاظمة للتفاعل والاستجابة وتوقع التغيير في البيئة، والأهمية المتزايدة للحاسبات الآلية في المنظمات. وستطرح هذه التغيرات ببنية السلطة من أعلى إلى أسفل، وستمثل النتيجة النهائية لذلك في أن المديرين لن يهتموا كثيرا في أي وحدة (صندوق) من الهيكل التنظيمي ظهرت أسماؤهم عليها، ولكن بطرق الاتصال والتأثير (أي شبكة الاتصالات) على الآخرين في المنظمة^١.

يوضح هذا المثال عدد العوامل التي يلزم أخذها في الاعتبار، عند تصميم بنية منظمة ما، ومن بين العوامل التي يتعين أخذها في الاعتبار، بيئة المنظمة (تم تناولها في الفصل السادس عشر)، والاستراتيجية، والتقنية. وستكون هذه الموضوعات الأساس الذي يقوم عليه هذا الفصل.

المدخل الموقفي :

قدم مدخل النظم، في الفصل السابع عشر، نموذجا شاملا لدراسة التنظيمات الرسمية يؤكد على التعقيدات التي تتصف بها المنظمات ويشكك في جدوى المنهج التقليدي البحث، أو المنهج السلوكي البحث كأسلوب لتصميم المنظمات. وعلى الرغم من أن افتراضات نموذج فيبير الماثلي شاملة، إلا أنها تتمتع بالبساطة الشديدة من حيث أنها أغفلت اعتبارات البيئة والتقنية والخيارات الفردية المتعلقة بالتصميم التنظيمي. ويسمى هذا الاتجاه، الذي ظهر فيما كتب عن التصميم التنظيمي والتطبيق العملي، بالمدخل الموقفي. ويبدو من المناسب مناقشة المداخل هنا، إذ أنه لم يتم اختيار أي نموذج من النماذج كحل نهائي لمشكلات التصميم.

لقد ساعد استخدام نظريات وأبحاث العلماء التقليديين والسلوكيين الباحثين على عرض تعريف عام للمنظور الموقفي للتصميم التنظيمي على النحو التالي :

«يسعى المدخل الموقفي إلى معرفة العلاقات المتبادلة داخل النظم الفرعية في التنظيم، وفيما بينها وما بين المنظمة كوحدة متكاملة وبيئاتها. ويؤكد هذا المدخل على طبيعة المنظمات المتغيرة باستمرار، ويحاول تفسير ومعرفة الكيفية التي تعمل بها المنظمات في ظروف متغيرة وأوضاع محددة. كما يسعى هذا المدخل إلى مساعدة المديرين من خلال عرض استراتيجيات التصميم التنظيمي تتوافر لها أقصى درجة من احتمالات النجاح في مواقف معينة، وتتمركز معايير النجاح في تحقيق الأهداف التنظيمية»^٢.

والمدخل الموقفى جاذبيته بالنسبة للمديرين الممارسين لعدة أسباب :

أولاً، يقدم المؤيدون لأسلوب «الطريقة الوحيدة المثل» للمديرين باعتبارها حلولاً للمشكلات الخاصة بالتصميم التنظيمى. وبعد تطبيق الأسلوب «الأمثل»، يكتشف المديرون، غالباً، أن ما طرأ من تحسن فى تحقيق الأهداف محدود جداً. كما أن مجموعة الظروف التى تواجه المدير فى وقت من الأوقات قد لا تتوافق بصورة كاملة مع ذلك الأسلوب المعين. فالمدخل الموقفى لا ينادى بتصميم معين بل يحدث على البحث فى العوامل العديدة ذات العلاقة المباشرة، واختيار تصميم مناسب للمنظمة فى ذلك الوقت وفى الظروف (البيئية) المحيطة بها.

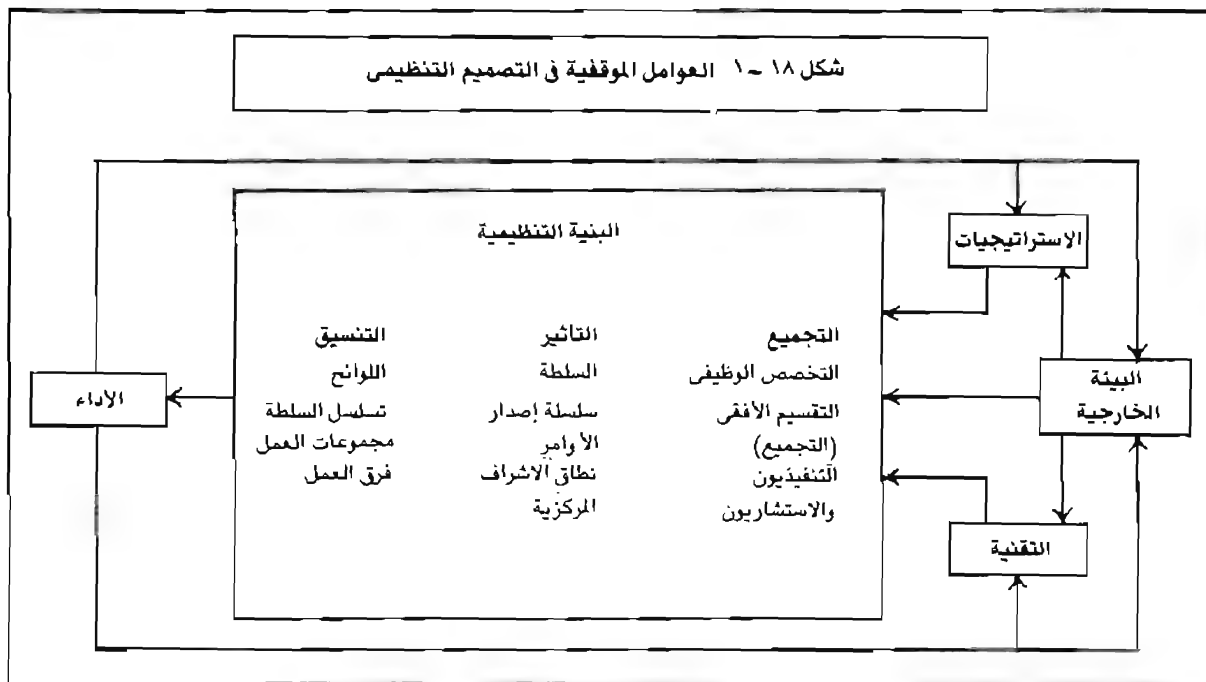
ثانياً : يشتمل المدخل الموقفى، بالرغم من أنه يقوم على أساس تجريبى، على خيارات شخصية تتعلق بالموقف الذى تواجهه المنظمة. كما أنه يشجع على استخدام نموذج ونظم مختلفة تشمل الإدارة العلمية والنظام البيروقراطى ونظام «ل» إذا ما كانت ملائمة للموقف. فهذا الاستعداد لاستخدام الأسلوب الذى يتناسب مع الموقف بصورة أفضل. يدعم روح التجديد والواقعية إذا ما أخذنا فى الاعتبار الطبيعة الدينامية للمنظمات وبيئاتها.

أخيراً : يشير المدخل الموقفى بوضوح إلى احتمال حاجة الإدارات المختلفة للمنظمة الواحدة إلى صيغ تنظيمية مختلفة لتحقيق أهدافها. وبناء على ذلك، يمكن أن يكون لنفس المنظمة تصميمات متعددة على عكس التنظيم البيروقراطى، أو نظام «ل» القائم على أساس تنظيم واحد متكامل. فالتصميمات الدقيقة التى تستخدم من قبل إدارات المنظمة تستند على مجموعة المتغيرات الموقفية التى تؤثر فى سير تقدم وتحقيق أهداف تلك الإدارات.

إن طبيعة وعدد العوامل التى يتوقف عليها تصميم أو بنية المنظمة مسألة تحت البحث. ولو سمح لنا الحيز هنا لتوسعنا أكثر فى هذه العوامل. ونظراً لعدم توافر ذلك، فإننا اخترنا العوامل البيئية والتقنية والاستراتيجية باعتبارها عوامل ذات أهمية قصوى فى تصميم المنظمات. ويوضح شكل (١٨ - ١) هذه العوامل.

البيئة الخارجية للمنظمات :

تناولنا فى الفصل السادس عشر أهمية البيئة الخارجية بالنسبة للمنظمة بالنظر فى العوامل والأبعاد والاتجاهات البيئية. وسنقدم، فى العرض الذى يلى، تلخيصاً لبعض الدراسات البحثية التى تناولت العلاقة بين البيئة والتصميم التنظيمى.



دراسات بيرنز وستوكر حول البيئة (Burns and Stalker) :

قام توم بيرنز وجى. ام. ستوكر بدراسة حوالى عشرين منظمة صناعية فى المملكة المتحدة لتحديد كيفية ارتباط أنماط النشاطات الادارية فى مجال التخطيط والتنظيم والرقابة بالبيئات الخارجية^٢. وقد قاما بجمع بياناتهما من خلال إجراء مقابلات ميدانية بغرض تحليل الاجابات التى حصلوا عليها عن طريق تلك المقابلات للوصول إلى نتائج حول كيفية تفاعل البيئة والمنظمة. اكتشف بيرنز وستوكر، فى المرحلة الأولى من بحثهما، أن العمليات الادارية تختلف فى البيئات والصناعات المختلفة. وتوصلا إلى أنه من الممكن النظر إلى كل مؤسسة شملت عينة الدراسة كشبكة لمعالجة المعلومات. ومن الممكن أن تتراوح المعلومات التى تم الحصول عليها ما بين وجود قطعة صغيرة من المواد على جانب منضدة إحدى المشغلين إلى تعليق من أحد المديرين التنفيذيين فحواه أنه يتعين علينا التفكير بصورة جادة فى التلفزيون الملون^١.

قام بيرنز وستوكر بدراسة إمكانية التنبؤ بالاحتياجات البيئية التى تواجه المنظمات. فقاما بوضع تقديرات للبيئات على أساس مقياس متدرج بخمس مراحل، يبدأ بـ «مستقرة» وينتهى إلى «أقل قابلية للتنبؤ بها»، ثم تجرى مناقشة كل بيئة من البيئات الخمس فيما يتعلق بالعمليات الادارية المختلفة.

كما قاما بدراسة مصنع للريون (Rayon)، وشركة هندسية، ومصنع للمعدات الالكترونية كمثال. وقد كانت شركة الريون تعمل فى بيئة على درجة عالية من الاستقرار وإمكانية التنبؤ بها. وقد نسب هذا الاستقرار للمنظمة، والتى كانت تدار على أساس أدوار محددة وواضحة ومهام متخصصة، ومعلومات محدودة تتدفق من أعلى إلى أسفل، وتركز سلطة اتخاذ القرار فيها فى المستويات الادارية العليا مع وجود تسلسل واضح لسلطة إصدار الأوامر.

كانت الشركة الهندسية تعمل فى بيئة تجارية متقلبة باستمرار. يتطلب هذا التقلب إجراء تغييرات فى التنظيم الداخلى للشركة بحيث يكون تركيبها أكثر مرونة أو انسيابا؛ إذ أن المهام ليست محددة وواضحة كما هو الحال فى شركة الريون، كما أن خطوط السلطة والمسئولية لم يتم تحديدها أو التعبير عنها بوضوح.

أما المنظمة التى تعمل فى بيئة يصعب التنبؤ بها فهى شركة حديثة تعمل فى مجال تطوير الأجهزة الالكترونية، لم يتم تحديد المهام فيها بصورة واضحة. بل يتم تخصيص المهام فيها على أساس فردى بين الرؤساء والزعماء والمؤسسين. وقد جاء هذا النوع المتفاعل والديناميكى من القرارات الخاصة بالمهام نتيجة للأوضاع المتغيرة فى المنظمة. وتعتبر الأبعاد الهيكلية لهذه الشركة متوافمة مع البيئة التى لا يمكن التنبؤ بها.

قادت استجابات المقابلات وتفسيراتها بيرنز وستوكر إلى أن يتصوروا أن التصميم التنظيمى والعمليات الادارية ترتبط أساسا بحالة عدم التأكد فى البيئة. وقد اعتبرت البيئة أنها تتألف من عوامل خارجية : «تعتبر هذه العوامل الخارجية كلها، من وجهة نظرنا، معدلات مختلفة لتغيير تقنى أو تحول فى السوق. ونعنى بالتغيير ظهور الجديد، أى الاكتشافات العلمية أو الاختراعات التقنية والطلب على منتجات لم تكن متوافرة أو مطلوبة من قبل»^٣. نتج عن التطور أو التصور المكتسب من هذا التحليل تحديد نظامين للإدارة هما النظام الميكانيكى والنظام العضوى. ويعتبر هذان النظامان متغيرين معتمدين على معدل التغيير فى البيئة. ويشير بيرنز وستوكر إلى أن التغيير فى البيئة يرتبط بالأسس التقنية للإنتاج وموقف السوق.

يعرض شكل (١٨-٢) خصائص التنظيم الميكانيكى والعضوى. ومن الضرورى هنا، التركيز على عدد من النقاط الهامة : أولا، يبنى الهيكل فى التنظيم العضوى على أساس الخبرة فى معالجة المشكلات الحالية. ويتميز هذا النوع من أنواع التنظيم بأنه أقل تمسكا بالتسلسل الهرمى للسلطة، و يستخدم الهيكل تقاديا للارتباك والفوضى فقط. ثانيا : يتم تنمية الولاء لدى الفرد فى التنظيم حول وحدة العمل التى ينتمى إليها؛ إذ أن الجماعة تلعب دورا خاصا فى إشباع حاجات العاملين فى التنظيم العضوى.

أخيرا، يرتبط التنظيم العضوى بالظروف البيئية غير المستقرة. فهذا النوع من التنظيم أكثر قدرة على المواءمة والتكيف مع التغييرات التى تطرأ فى مجالات التقنية وأحوال السوق، فيما يعوق التمسك الشديد بالهيكل الرسمى تكيف التنظيم الميكانيكى مع التغيير. وبناء على ذلك يكون من المناسب تطبيق التنظيم الميكانيكى فى بيئة أكثر استقرارا.

شكل ١٨ - ٢ بعض خصائص التنظيم الميكانيكي والعضوي

| الخاصية | التنظيم الميكانيكي | التنظيم العضوي |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| التخصص مركز السلطة | مستوى عال من التخصص في يد مجموعة مختارة في قمة التنظيم | مستوى منخفض من التخصص حيثما وجدت المهارة والكفاءة في أداء العمل |
| معالجة الصراع أسس الاتصال الولاء | يقوم الرئيس الأعلى بمعالجة الصراع. التوجيهات والأوامر للتنظيم | عن طريق التفاعل. تقديم النصيحة والمشورة والمعلومات للمشروع ومجموعة العمل. |
| الاحترام والمكانة اللوائح والأنظمة البيئة | يبني على أساس الموقع في التنظيم كثيرة مستقرة وبسيطة | يبني على أساس الكفاءة الفردية محدودة متغيرة ومعقدة |

البيئة : لورنس ولورش (Lawrence and Lorche) :

حينما تكون بيئة المنظمة معقدة ومتنوعة فقد تكون هناك حاجة إلى وحدات فرعية ومتخصصة للتعامل مع أجزاء من البيئة، إذ لا بد أن تلائم المنظمات بين نظمها الفرعية والبيئية. وقد قام بول لورنس (Paul Lawrence) وجى لورش (Jay Lorche) بدراسات ميدانية لتحديد أى أنواع التصميم التنظيمي تستطيع التلائم مع الظروف الاقتصادية وظروف السوق المختلفة بصورة أفضل^١.

قام لورنس ولورش بدراسة ست شركات تعمل في مجال صناعة البلاستيك بغرض فحص وتطوير خطواتهما التحليلية وافترضاتهما النظرية. كما قاما، بعد هذه المرحلة من الدراسة، بدراسة إحدى المنظمات التي تتميز بدرجة عالية من الفعالية وأخرى أقل فعالية في مجال صناعات البلاستيك والأغذية والأوعية. وقد اختيرت هذه الصناعات الثلاث على افتراض أنها تعمل في بيئات فيها درجة الغموض (عدم التأكد). ولتقدير درجة الوضوح (التأكد) في البيئة، قام لورنس ولورش بسؤال المديرين التنفيذيين في هذه المنظمات حول مدى وضوح معلومات السوق، وسرعة التغير التقني في الصناعة، والفترة الزمنية المطلوبة لتحديد مدى نجاح أحد المنتجات في السوق.

اتجه لورنس ولورش، في بحثهما، إلى تحليل العلاقة بين غموض البيئة الذي تواجهه المنظمة والتنظيم الداخلي لتلك المنظمة، وركزا على ثلاثة نظم فرعية رئيسية هي: التسويق، والنظام الاقتصادي الفني، والمعرفي (العلمي). وافترضا أن التنظيم الهيكلي لكل نظام فرعي أو إدارة يختلف حسب إمكانية التنبؤ بالبيئة الخاصة بكل منهما كما أشارا إلى أنه كلما كانت درجة التأكد في البيئة كبيرة، كان الهيكل أكثر شكلية أو أقل مرونة.

لقد اهتم هذان الباحثان أيضا بالتمييز والتكامل داخل النظام، وافترضا أن فصل أو تجميع المهام الوظيفية في إدارات يؤثر على سلوك العاملين في الوحدة، وسيصبح العاملون في الوحدة متخصصين في أداء مهامهم ويستحدثون أساليب معينة لأداء العمل، فالتمييز هو الحالة التي يتم فيها فصل النظم الفرعية للمنظمة عن بعضها يضم كل منها أفرادا يكونون اتجاهات محددة ونمطا سلوكيا محددا ويتجهون إلى أن يصبحوا خبراء متخصصين.

ثم ذهب لورنس ولورش ببحثهما إلى أبعد من ذلك حيث لفتا النظر إلى الفروقات المحتملة بين الأفراد العاملين في الوحدات التي تم تمييزها عن بعض، فقاما بدراسة مدى اختلاف المديرين العاملين في النظم والوحدات الفرعية المختلفة من حيث توجهاتهم نحو الهدف ودراسة التوجه الزمني (قصير المدى في مقابل طويل المدى) للعاملين في الوحدات الفرعية المختلفة، إلى جانب دراسة أوجه الاختلاف في الطرق التي يتعامل بها المدبرون مع زملائهم.

من النتائج المحتملة للتمييز بين الوحدات مشكلة جمع هؤلاء الأفراد سويا لتحقيق الأهداف التنظيمية. فنظرا لاختلاف الاتجاهات والاهتمامات والأهداف التي ينميها أعضاء كل وحدة، فمن الصعوبة بمكان الوصول إلى اتفاق فيما بينهم. وتؤكد هذه الصراعات المتأصلة في التنظيم على أهمية التكامل ما بين هذه النظم الفرعية. ويعرف لورنس ولورش التكامل بأنه: مستوى التعاون القائم بين الإدارات واللازم لتحقيق وحدة وتضافر الجهود.

كشفت الاستبيانات والمقابلات التي قام بها الباحثان عن أن النظم الفرعية داخل كل منظمة تتجه إلى إنشاء بنى ترتبط بدرجة التأكد في بنيتها. فالنظم الفرعية للانتاج - مثلا - غالبا ما تواجه بيانات مستقرة، أو مؤكدة نسبيا. ولذلك تجد تصميماتها أكثر شكلية من بين النظم الفرعية التي تمت دراستها. ومن جهة أخرى، نجد أن النظم الفرعية للبحث، والتي تعمل في بيئة يصعب التنبؤ بها - أقل شكلية وجمودا، فيما يكون للمبيعات، والتي تعمل في بيانات يمكن التنبؤ بها إلى درجة معقولة - تنظيم معتدل من حيث الشكلية والمرونة مقارنة بإدارات الانتاج والبحث. يوضح جدول (١٨-٢) كيفية التوافق بين أبعاد التمييز التي اقترحتها لورنس ولورش في شركة للبلاستيك على درجة عالية من الأداء، فيما يوضح جدول (١٨-٤) أبعاد التكامل لهذه الشركة وشركتي الأغذية والأوعية اللتين تعملان بمستوى عال من الانجاز. تشير النتائج التي توصل إليها لورنس ولورش إلى أن الشركات الناجحة في الأعمال الصناعية المختلفة، تحقق مستويات عالية من التكامل. و يبدو أن تحديد الفترة الزمنية ومقدار الجهد المطلوب من قبل الإدارة لتحقيق التكامل التام يتوقف على عاملين هما التنوع والاعتماد المتبادل. فكلما كانت مهام الوحدات الرئيسية في المؤسسة متنوعة، أصبحت تلك الوحدات أكثر تمييزا في التنظيم الفعال. على أن التمييز يؤدي إلى نشوء الصراع وذلك لأنه يحدث ويشجع الآراء المختلفة. وبناء على ذلك، كلما كانت هناك درجة عالية من التمييز، زاد احتمال حدوث الصراع، وزاد مقدار الجهد والوقت اللازم لمعالجة هذه الصراعات لفائدة المنشأة. زيادة على ذلك، كلما كانت العلاقة المتبادلة بين مهام النظم الفرعية قوية، استلزم الأمر مزيدا من معالجة المعلومات تحقيقا للتكامل الفعال.



ماخوذ من :

Paul R. Lawrence and J. W. Lorche: Organization and Environment (Homewood, ILL: Irwin, 1969).

شكل ١٨ - ٤ أبعاد التكامل لمنظمات تعمل في ثلاثة مجالات صناعة بمستوى عال من الأداء

| منظمات لصناعة البلاستيك | منظمات لصناعة الأغذية | منظمات لصناعة الأوعية | |
|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| درجة عالية من التنوع كبير | متوسط متوسط | محدود منخفض | الأبعاد التي تصف النظم الفرعية الرئيسية ↓ التلازم ↑ أبعاد التكامل في المنظمة |
| المبيعات - البحث | المبيعات - البحث | المبيعات - الانتاج | |
| البحث - الانتاج | البحث - الانتاج | المبيعات | |
| مهام وحدات التكامل | المبيعات - البحث | المبيعات | |
| خاصة بين وحدة التكامل والوحدات الأخرى كبير | في المبيعات والبحث، والبحث والانتاج بوجه خاص متوسط | في المبيعات والانتاج بوجه خاص محدود | الوحدة التي يتحقق فيها درجة عالية من التكامل الوقت ومقدار الجهد (للادارة) المخصص لتحقيق التكامل |
| يمكن تمييزه بوضوح القدر الأكبر من التأثير لادارة التكامل بالمواجهة عضوي | يمكن تمييزه بوضوح القدر الأكبر من التأثير لادارات المبيعات والبحث بالمواجهة ميكانيكي (مع استخدام فرق وجماعات العمل) | ينساب هرمياً، القدر الأكبر للمبيعات بالمواجهة ميكانيكي | كيفية انسياب التأثير كيفية معالجة الصراع نوع البنية التنظيمية |

ومن اللافت للانتباه أن لورنس ولورش قد اكتشفا نمطا من السلوك مشتركا بين كل المنظمات الفعالة و يرتبط بالتكامل ولا يبدو أنه يتوقف على مهام المنشأة. فالصراعات القائمة بين النظم الفرعية للمنشأة تعالج أساسا بمواجهة المشكلات القائمة والبحث عن الحل الأمثل بدلا من تهدئة المشكلات أو فرض حل معين على وحدة أخرى أو المساومة للوصول إلى حل لها. ويوضح جدول (١٨-٤) العلاقات التكاملية الصحيحة للمنظمات الناجحة والعاملة في تلك المجالات الصناعية المحددة.

إجازا للأعمال الرئيسية للورنس ولورش، يمكن القول بأنه حينما لا يتوافق تصميم المنظمة مع مهمتها وبيئاتها ومواردها، فإن فعالية تلك المنظمة ستعرض للخطر. أما في حالة عدم تغير البيئات ومهمة المنظمة بالمرّة، فسيجد المديرون التصميم الأمثل لتلك المنظمة وإدارته لتحقيق مستويات عالية من الفعالية. ولكن في الواقع الإداري، غالبا ما يتعرض كل عامل من تلك العوامل للتغيير. ولعله من المألوف أن تعمل منظمة ما لسنوات في ظروف بيئية مستقرة وهادئة ومؤكدة دون أن تدرك متى تبدأ هذه الظروف في التغير بصورة جوهرية وأساسية. وبما أن التغيرات التنظيمية معقدة وتتطلب جهدا للتكيف معها، فغالبا ما يتمسك المديرون بصيغة التنظيم التي أثبتت نجاحها لفترة من الزمن إلى أن تفرض المنظمة تغييرا في تنظيمها، أو تنتهي من الوجود. ويرى لورنس ولورش أنه حينما ينعدم التلازم بين مهام المنظمة ودرجة التمييز في هذه المهام، تعجز المنظمة عن الحصول على المعلومات ذات العلاقة، وتصبح أقل فاعلية بمرور الزمن ما لم تجر تعديلات في نظامها.

من الممكن أن تنشأ عن التغييرات والتحولات في رسالة المنشأة وبيئاتها ومواردها مشكلات تتعلق بالتكامل في النشاطات. وما لم يتم تحقيق درجة معقولة من التكامل، فستفقد المنظمة المعلومات اللازمة أو تشهد صراعا غير عادى أو تتخذ قرارات غير مناسبة. اتخذ لورنس ولورش موقفا يتجلى في عدم وجود طريقة واحدة مثل تصميم المنظمات، وأوضح أنه من الممكن أن يكون هناك عدد من التصميمات في المنشأة الواحدة. ومن المؤكد أن أبحاثهما تمثل عملا رائدا في مجال التصميم الموقف للمنظمات. ومع ذلك، فهناك من ينتقدونها والذين يرون أن قياس درجة عدم التأكد في البيئة، غير دقيق في أحسن الأحوال^٦. هذا الانتقاد جوهري وخطير لأن دقة قياس غموض البيئة عامل حاسم في تحديد الدرجة الملائمة من التمييز والتكامل بالنسبة لأي منظمة. وحتى يتم تطوير أدوات قياس دقيقة لتقويم الأبعاد التي تناولتها أبحاث لورنس ولورش، يتعين على المديرين الممارسين التعامل بحذر مع ما ذهب إليه الباحثان^٨.

النشاط الحدودى :

لكل النظم حدود تفصلها عن بيئاتها. وتساعد دراسة هذه الحدود في التفريق بين النظم المفتوحة، والمقفلة، فللنظام القفل حدود جامدة لا يمكن تجاوزها فيما يرتبط النظام المفتوح بعناصر بيئية. ومن السهل تصور الحدود بالنسبة للأجسام المادية أكثر مما يسهل تصورها بالنسبة لأجهزة تنظيمية (تنظيمات)؛ إذ أن حدود المنظمة لا تعنى مجرد حافة مبناهما. الحدود – باستخدام المصطلحات الفنية للسلوك التنظيمى – هى الخطوط الفاصلة لتحديد نشاط النظام، وقبول الأفراد في النظام ودخول الموارد والخبرة الفنية والمعلومات المرتدة للنظام. ويمكن النظر إلى الحدود كحاجز بين العاملين والآخرين خارج النظام. وتعمل الحدود في الواقع كجهاز ترشيح (تنقية) للمعلومات والمعدات التقنية والطاقة المتدفقة في التنظيم. فالمنظمات تعتمد بشكل كبير على وسائل الترشيح الحدودية لأنها لا تستطيع التعامل مع كل عنصر يؤثر في التنظيم. وبدون شكل من أشكال التنقية والترشيح يصعب التحكم في القوى البيئية وتحدث حالة من الفوضى في التنظيم. فإذا ما سمح مدير أحد المستشفيات مثلا، أن يمل عليه شعور الجمهور تجاه مجموعة من الأطباء قرارات تتعلق بهؤلاء الأطباء، فمن المؤكد أن تقوم الاتحادات المهنية التي ينتمى إليها هؤلاء الأطباء بحمايتهم. وبناء عليه يتعين على مدير المستشفى أن يستمع للشكاوى التي ترد من خارج التنظيم ولكن عليه في نفس الوقت ألا يتصرف وفق المعلومات التي تلقاها من ذلك الجزء من البيئة فقط بالرغم من أن للقوى الموجودة في البيئة تأثيرا على تركيبة وعمليات المنظمات إلا أنه من الضروري قيام هذه المنظمات بنشاطات حدودية معينة. فكلما أصبحت البيئة أكثر تقلبا، زادت الحاجة إلى من يقوم بالنشاطات الحدودية. وقد وصف شارلس بيرو (Charles Perrow) هذا النوع من النشاط على النحو التالي :

«تتمثل إحدى الطرق للنظر في وظائف العاملين في بحث نقاط التماس مع البيئة – فمدير شؤون الأفراد يقوم بالاختيار والتعيين والفصل من الخدمة وتقييم سوق العمالة، كما يتعامل المحاسب مع الأموال الواردة والخارجة، فيما تقوم وحدات البحث والتطوير بمسح التطورات التقنية وتنباؤ وحدة التسويق بالطلب والتغيير في المنتج»^٩.

تتميز الوظائف الحدودية في المنظمات بالأهمية والعرضة للضغط والتأثر بعوامل بيئية داخلية وخارجية على حد سواء. وتمثل التغييرات في قوانين الصحة والسلامة، واتجاهات العاملين نحو التنظيمات النقابية، وبرامج الدعاية المنافسة، والتجارب التعليمية لخريجي الجامعات بعضا من العوامل التي يتعين على العاملين في هذه الوظائف أخذها في الاعتبار للوصول إلى قرارات محددة. وما لم يتوافر عاملون أذكيا في الوظائف الحدودية في المنظمات فستكون قاصرة في معرفة مدى فعالية تفاعلها مع التغيرات البيئية الداخلية والخارجية^{١٠}.

هناك بعض الأدوار الحدودية التي يقوم بها العاملون في مجال المبيعات والوكلاء التجاريين وإخصائيو التوظيف وممثلو الهيئة التشريعية والمفاوضون في عقود العمل والعاملون في مجال العلاقات العامة.

وهناك بعض الخصائص الفريدة المحتملة التي ترتبط بالوظائف الحدودية (الوظائف التي تعمل كالجسر بين المنظمة وبيئاتها) :

أولا – شاغل مثل هذه الوظائف لصيق بالقوى البيئية الخارجية أكثر من غيره وبعيد نفسيا عن المنظمة.

ثانيا – يمثل شاغل مثل هذه الوظائف المنظمة لدى جمهور البيئة الخارجية.

وأخيراً، يعمل هذا الشخص كوسيط للتأثير على البيئة الخارجية إذ أنه يحاول التأثير على سلوك الآخرين والمنظمات الأخرى. وبالطبع فإن العاملين في الوظائف الحدودية في المنظمات الأخرى يحاولون التأثير على نظرائهم في تلك المنظمة. وقد تم تسليط الضوء على هذا النوع من التأثير في شكل (١٨-٥) حيث يحاول العاملون في الوظائف الحدودية التأثير على بعضهم في (النقطة رقم ٤) بنفس الصورة التي يتعرضون فيها للتأثير من قبل الآخرين داخل مجموعتهم أو المنظمة التي يعملون فيها (الشخص ١) يؤثر على الشخص ٢^١ وبالعكس). وهنا يجدر ملاحظة إمكانية حدوث النشاط الحدودي داخل المنظمة نفسها (البيئة الداخلية) أو مع أفراد في منظمات أخرى (البيئة الخارجية)^{١١}.

لنأخذ النشاطات التي تدخل ضمن برنامج مكوك الفضاء التابع لوكالة الفضاء الأمريكية مثلاً. فبالرغم من أن موظفي الوكالة مسئولون عن العمليات الفعلية للمكوك، إلا أنهم يتلقون مساعدة من عاملين في شركات أخرى شاركت في أعمال التصميم والتطوير وتصنيع مكونات البرنامج (مثل الوقود والمحركات ومعدات الرصد والمتابعة الأرضية والأجهزة الكهربائية داخل المكوك). ولا يتعين على هؤلاء الأفراد، الذين يسمون بمديري أو منفذي المشروع، أن يعملوا كخبراء ممثلين لشركاتهم لدى وكالة الفضاء فحسب، بل عليهم إرسال وتوفير معلومات للوكالة حسب الطلب. ولسوء الحظ فإن كارثة المكوك شالنجر قد كشفت عن عيب أساسي في دور العاملين في الوظائف الحدودية حيث كان دورهم تقديم المشورة فقط وليس اتخاذ القرار النهائي.

وهناك عيوب أخرى ترتبط بالعمل في الوظائف الحدودية، منها عدم تحديد المسؤولية والسلطة المرتبطة بالوظيفة، مما يؤدي إلى غموض وصراع محتملين^{١٢} في الأدوار. وكثيراً ما يكون شاغل هذه الوظائف في موقف تعارض، كأن تكون طلبات العملاء متعارضة مع أهداف ومرامي شركتهم، مما يجعلهم في حالة تنازع ما بين الزبائن والشركة. ومن جهة أخرى، يكون شاغل هذه الوظائف معروفين وبارزين بالنسبة لمنظماتهم وعملائهم والمنظمات الأخرى، كما أن إنجازاتهم في هذه الوظائف تكون ظاهرة مما قد يؤدي إلى تقدم وظيفي سريع داخل منظماتهم أو منظمات أخرى.

تتجه المنظمات إلى استخدام أفراد في الوظائف الحدودية بصورة مستمرة كلما زادت درجة الغموض في البيئة. ويعمل الأفراد الذين يقومون بهذا الدور كالحاجز الواقى ضد الغموض في البيئة، مما يساعد على حل بعض المشكلات المتعلقة باتخاذ القرارات^{١٣}. وكما هو الحال بالنسبة لكشاف القافلة العسكرية، فمن الممكن أن تكون الوظيفة الحدودية شاقة ومعقدة وخطرة (من حيث المستقبل الوظيفي).

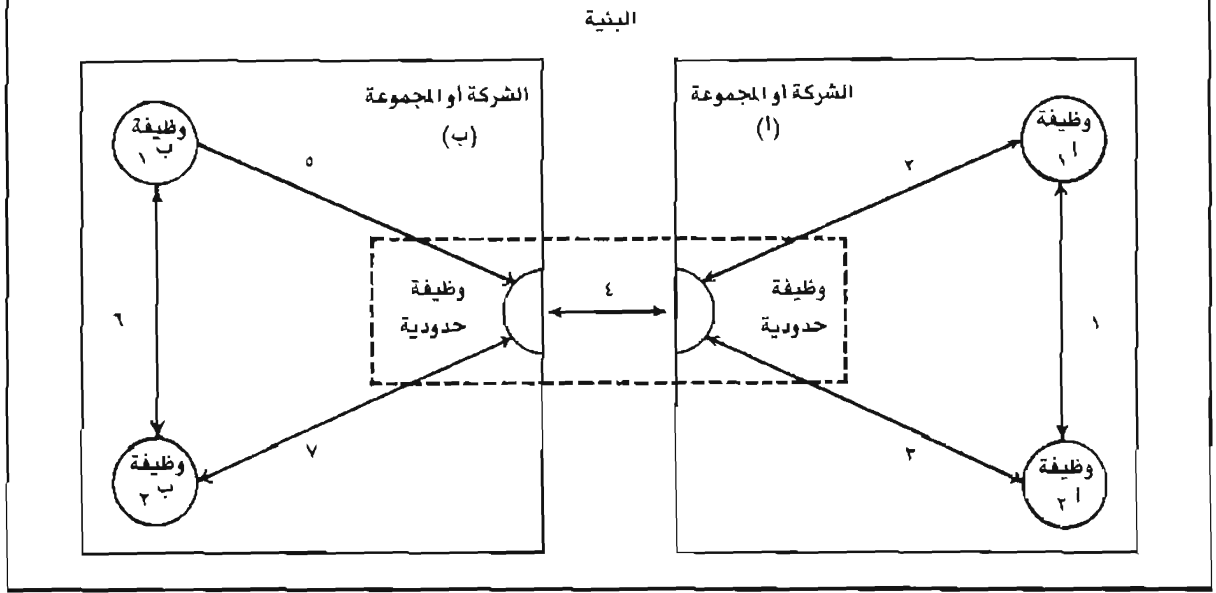
الاستراتيجية والبنية :

لماذا تكون لبعض المنظمات التي تتجه نحو التوسع في النشاط وتعمل في مجالات صناعية متعددة - مثل شركة تكساس للمعدات الالكترونية وجنرال إلكتريك - بنى أو هياكل تنظيمية داخلية تختلف بشكل كبير عن منظمات مستقرة تصنع منتجاً واحداً أو تعمل في مجال صناعي واحد مثل شركة الكوا (ALCOA). لقد تمت دراسة هذه المسألة من قبل كتاب الإدارة لعدة سنوات. لم تكن هناك إجابة محددة لهذا السؤال حتى بداية الستينيات حينما ظهرت في كتاب الفريد شاندلر «الاستراتيجية والبنية التنظيمية»^{١٤}، كان شاندلر قد قام بدراسة أكثر من سبعين شركة أمريكية كبرى، مثل دو بونت وجنرال موتورز وسيرز (Sears) واستاندر أو يل، للوصول إلى أسس للعلاقة بين استراتيجية المنظمة وبنيتها التنظيمية. افترض شاندلر أولاً أن بنية المنظمة تتبع استراتيجية التوسع فيها، وتوصل ثانياً إلى أن المنظمات لا تقوم بتغيير بنيتها، أو تركيبها إلا إذا أجبرت على ذلك بوصولها لمرحلة من عدم الفعالية^{١٥}.

البنية كاستجابة للاستراتيجية :

عند إدارة وتوجيه أموال المنظمات، يهتم المديرون بوجه عام، بوضع المهمات (أو رسالة المنظمة)، والأهداف أولاً ثم بوضع وتنفيذ خطط لتحقيق تلك الأهداف. ويتمثل العامل الرئيسي لهذه العملية في مفهوم الاستراتيجية التي سنعرفها هنا بأنها إطار شامل ومتكامل يرشد إلى الاختيارات أو القرارات التي تحدد طبيعة واتجاه نشاطات المنظمة ثم تتم ترجمة تلك الاستراتيجيات إلى خطط تفصيلية توضح كيفية تنفيذ الأهداف والاستراتيجيات. وعادة ما يتضمن أحد الأجزاء الرئيسية لأغلب الخطط التنظيمية عرضاً لمطلوبات البنية الهيكلية للمنظمة.

شكل ١٨ - ٥ الوظيفة الحدودية



من أبرز إسهامات شاندلر عبارته التي تقول: إن بنية أى منظمة تكون تبعاً لـ استراتيجيتها. نتج التوسع الاستراتيجي عن وعى بالفرص والحاجة - التي نشأت بسبب التغيرات في السكان والدخل والتقنية - إلى استغلال الموارد المتوافرة أو المتضخمة بطريقة أوفر ربحاً. فالاستراتيجية الجديدة تتطلب بنية معدلة على الأقل، إذا ما أريد للمؤسسة الموسعة أن تدار وتعمل بكفاءة. وما لم تتبع البنية أو التركيبية الاستراتيجية فسينتج عن ذلك عدم الكفاءة في الأداء، ويبدو أن ذلك هو الدرس الذي يجب تعلمه من تجربة الشركات التي تم دراستها^{١١}.

وبعبارة أخرى كلما قامت المنظمة بتغيير استراتيجيتها للتوسع بغرض استخدام مواردها بصفة أكثر فعالية في بيئة متقلبة، ظهرت مشكلات جديدة تتعلق ببيئتها الداخلية. ومن الممكن حل هذه المشكلات، مثل التقسيم غير الفعال للوحدات، وعدم وجود قدر مناسب من السلطة على المشروعات، أو غياب التنسيق، من خلال تغيير بنية المنظمة فقط فإذا لم يتم إعادة تنظيم المنشأة فستكون الاستراتيجية أقل فعالية. توصل شاندلر إلى تحديد أربع استراتيجيات للتوسع اتبعتها المؤسسات التي قام بدراستها. ففي المرحلة الأولى التوسع من حيث الحجم، بدأت كثير من المنظمات كمكاتب أو مصانع مفردة، وكان النشاط الذي يمارس في أغلب الحالات، واحداً مثل التصنيع أو المبيعات أو البيع بالجملة أو التخزين.

المرحلة الثانية، التوسع الجغرافي، هي مرحلة التوسع التي أوجدت مكاتب ميدانية أو مصانع متعددة في نفس مجال العمل أو النشاط الصناعي ولكن في مواقع مختلفة، وغالباً ما تنشأ بعد ذلك مباشرة مشكلات تتعلق بالتنسيق وتوحيد المعايير والتخصص. وللتغلب على هذه المشكلات، يتم اختيار تركيبة جديدة تقوم على الإدارات الوظيفية، وهي نفس المشكلات التي واجهتها شركات السكة الحديدية في مراحل تطورها الأولى، وشركات الاستثمار والتجارة عند التوسع في النشاط المصرفي في الفروع والبيع بالتجزئة عند التوسع جغرافياً لتاجر الأقسام مؤخراً.

تضمنت المرحلة الثالثة، مرحلة التكامل الرأسي، بقاء المنظمة في نفس مجال النشاط ولكن مع التوسع في أوجه النشاط، فمحلات البيع بالتجزئة كانت متخصصة في بيع الملابس في الأصل، ولكن نشاطها توسع ليشمل الأواني المنزلية والأثاث ولوازم الحدائق والمساحات وغيرها. وقد شملت المشكلات البنائية الجديدة التي ظهرت الاعتماد المتبادل وتنسيق تدفق المنتج وغيرهما، وقد كان التنظيم الناتج عن ذلك ما يعرف الآن بالتنظيم الوظيفي (انظر الفصل السابع عشر).

السلوك في المنظمات السلوك التجارى والبنية التنظيمية

شهدت الثمانينيات من هذا القرن عودة اصحاب الأعمال إلى إدارة أعمالهم بأنفسهم - أى ظهور شركات يديرها أصحابها تحقق نجاحات كبيرة بتقديم منتجات وخدمات مبتكرة. و يمثل نجاح مثل هذه الأعمال تحدياً كبيراً بالنسبة للمؤسسات الكبرى والراسخة في مجال نشاطها والتي مرت بظروف قاسية تطلبت تفاعلها السريع مع التغير المستمر في التقنيات والأسواق. وقد بدأت العديد من هذه الشركات الكبرى - وفور ما أوردته مجلة تايم (Time) - تتخذ نمطا خاصا بها وهو روح المبادرة، روح التاجر المروج المقدام.

الآن بدأت بعض الشركات الكبرى تتحرك في هذا الاتجاه بمحاولة بث روح ونكهة وخواص المبادرة مباشرة في ردهاتها ومصانعها ومختبراتها. إنهم يوفرن الموارد للعاملين، وحرية تطبيق أفكارهم الخاصة، والحد من الروتين، والاجتماعات المتصلة، وإزالة العقبات التي يمكن أن تعوق الابتكار. ومن ضمن الشركات التي تحاول ذلك :

• شركة منيسوتا للتعددين والتصنيع : كان آرثر فراي (Arther Fry)، المهندس الكيماوي بشركة (3M) الذي يبلغ من العمر ثلاثة وخمسين عاما، يتضايق من انفراط الأوراق التي تحتوى على تراثيله عندما يقف لانشادها في الكنيسة بصورة متكررة. وكان فراي يعرف أن سيلفر سبينسر (Silver Spencer)، أحد الباحثين بشركة (3M)، قد اكتشف مصادفة مادة لاصقة ذات درجة منخفضة من اللزوجة، وهذه النتيجة عموما سيئة إلا أنها غير ذلك بالنسبة لفراي الذي قدر أن أصابع الفراء التي تصنع من المادة اللاصقة قد تلتصق بسهولة على شيء ما ولكن سرعان ما تنفصل عنه بنفس السهولة. و بما أن شركة (3M) تتيج للعاملين فيها ما يعادل ١٥٪ من زمن العمل في مشروعات مستقلة، فقد شرع فراي في العمل على تنفيذ هذه الفكرة، وبدأ يصنع عينات ووزعها على السكرتيرات العاملات بالشركة اللاش سررن بهذا المنتج. وانتهى الأمر بأن صارت شركة (3M) تنتج وتبيع هذا المنتج تحت مسمى «الصق» (Post it) وقد بلغت مبيعات الشركة في السنة التالية (١٩٨٤) أكثر من مائة مليون دولار.

• آي بي إم (IBM) : تبنت شركة آي بي إم، كبرى الشركات المصنعة للحاسب الآلى، قبل خمس سنوات مضت فكرة وحدات العمل المستقلة والتي تعمل كمنظمات منفصلة عن بعضها. والآن وقد وصل عددها إلى إحدى عشرة وحدة أصبح لكل منها مجلس إدارة مستقل، وتستطيع أن تقرر استراتيجيتها التصنيعية والتسويقية وحدها دون طلب إقرارها من رئاسة الشركة. وتعتمد إحدى هذه الوحدات تطوير آلة صرف النقود للبنوك، فيما تقوم وحدة أخرى بتصنيع الإنسان الآلى (Robot) للمصانع، وأنتجت أكثر هذه الوحدات شهرة الحاسبات الشخصية المعروفة. «هيولت باكارد : بالرغم من فشلها في معرفة المزايا الكامنة في اقتراح ستيفن وزيك (Steven Wozniak) الخاص بتصنيع حاسب شخصي (والذي أصبح يعرف فيما بعد بأبل كمبيوتر)، إلا أن هيولت باكارد قد أصبحت من الشركات المرموقة والمعروفة في منطقة سيليكون فالى بتشجيعها للابتكار. ففي عام ١٩٨٢ منح المهندس شارلس هاوس وساما (لازدرائه وتحديه الذي تجاوز نداء الواجب النظامي) حيث أهمل الأمر الصادر عن المؤسس ديفيد باكارد الخاص بوقف العمل في تطوير شاشات الفيديو عالية الجودة. وعلى الرغم من التوبيخ الذي تعرض له هاوس، إلا أنه أصر على الاستمرار في العمل، ونجح في تطوير شاشة المراقبة التي أصبحت تستخدم من قبل وكالة الفضاء الأمريكية في متابعة هبوط رواد الفضاء على سطح القمر وفي زراعة القلب أيضا. وبالرغم من أن التقديرات الأولى لحاجة السوق لمثل هذا النوع من شاشات العرض كانت ثلاثين وحدة فقط إلا أن أكثر من ١٧ ألف وحدة تعادل قيمتها حوالي ٢٥ مليون دولار قد بيعت منها.

"Here Come the Entrepreneurs", Time, February 4, 1983, pp. 36-37

ماخوذة بتصرف من :

تضمنت المرحلة الرابعة، مرحلة تنويع المنتجات، عملية تحول المنظمات إلى نشاطات صناعية جديدة بمنتجات وخدمات جديدة لاستغلال الموارد المتوافرة بعد أن بدأت الأسواق الأساسية في الاضمحلال. وقد تعلقت المشكلات الهيكلية لهذه الاستراتيجية الجديدة بتقدير وتقويم المنتجات الجديدة وتخصيص الموارد وتقسيم العمل والتنسيق. وقد أحدث التنظيم الجديد طريقة لتقسيم العمل تقوم على أساس المدى الزمني ونوع السلعة أو الخدمة، وهو ما سميناه بالتنظيم حسب المنتج.

لقد كانت شركات جنرال موتورز ودوبونت وسيرز واستاندرد أو يل تمثل مجموعة الشركات الأولى المتعددة الفروع التي قام شاندلر بدراستها. وفي كل حالة مرت هذه الشركات بالمراحل الأربع، ابتداء بالتوسع في النشاط، وانتهاء بتنوع المنتجات، وذلك بتغيير بنيتها من تنظيم مبسط يقوم على أساس الوحدات، إلى تنظيم معقد يقوم على أساس المنتج.

لم تمر كل المنظمات التي شملتها دراسة شاندلر بالمراحل الأربع كلها؛ إذ أن شركات صناعة المعادن العاملة في مجال صناعة النحاس والألومنيوم مثلا، لم تمر على مرحلة تنويع المنتجات (المرحلة الرابعة) وبدا من ذلك اتجهت إلى التوسع في مجال صناعي واحد واستمرت في توفيره لنفس الزبائن واستخدمت استراتيجيات تتوافق مع تلك المرحلة أي التكامل الرأسي. وبعبارة أخرى نجد في كل حالة أن البنية تتبع الاستراتيجية، فشركة جنرال موتورز اتبعت استراتيجية تنوع المنتج وطبقت تنظيما يقوم على أساس المنتج، فيما نجحت شركة الكو (Alcoa) باتباعها استراتيجية التكامل الرأسي واستخدامها تنظيما وظيفيا. وبينما احتفظت الشركات التي استمرت تعمل في نشاط صناعي واحد وتوسعت فيه بالتنظيم الوظيفي المركزي، اتخذت الشركات التي اتجهت إلى التنويع في منتجاتها تنظيما متعدد الأقسام يقوم على أساس المنتج. وبذلك يكون الارتباط بين الاستراتيجية والبيئة قد ثبت صحته.

إحداث التغيير :

أبرزت الدراسات التاريخية لشاندلر نتيجة هامة أخرى، حيث توصل إلى أن عملية تغيير الاستراتيجية والهيكلية كانت شاقة خاصة في مراحلها الأولى^{١٧}. فالشخص الذي أنشأ المنظمة - أي صاحب العمل - قد أصبح مدافعا وحاميا للمنظمة وبالتالي مقاوما للتغيير. ومن جهة أخرى، اكتسب الجيل التالي من المديرين - جيل المديرين المنظمين المحترفين - مهارات مختلفة وأساسا معرفية لها القابلية للتكيف مع مراحل النمو المتقدمة (أي التكامل الرأسي وتنويع المنتجات).

كان صاحب المشروع يتجه إلى إدارة المشروع على أساس تجاري فيما يرى المنظم / المدير المحترف، بمهارته في التحليل والتشخيص، ضرورة التغيير من أجل الاستمرارية والنمو في مجال العمل. ولم يتخل صاحب المشروع عن قيادة العمل للمدير المنظم المحترف إلا بعد ظهور مشكلة عدم الكفاية، والمشكلات الداخلية المتعاضمة مما أدى إلى استحداث بنية جديدة وتنفيذها. وبناء على ذلك، أدت الاختلافات بين صاحب المشروع والمدير / المنظم المحترف إلى التأخير في صياغة استراتيجيات جديدة، ولم يتم تطبيق هيكل تنظيمي جديد، إلا بعد أن أصبح الوضع صعبا، وفي بعض الحالات مؤلما. ويؤيد تحليل تاريخ رجال أعمال بارزين، مثل فورд الأول وأندرو كارنيجي (Andrew Carnegie)، الرأي الذي ذهب إليه شاندلر.

التقنية :

من المفاهيم القليلة، ولكنها غير واضحة، أو يساء فهمها والتي تناولتها دراسة المنظمات، موضوع التقنية في المنظمات. قد كان ينظر لمفهوم التقنية في الدراسات الحديثة على أساس مدى الاعتماد المتبادل بين المهام (انظر الفصل التاسع)، أو درجة الأوتوماتيكية في المعدات المستخدمة، ومدى انتظام أو درجة التعقيد في المواد المستخدمة، ومدى الروتين أو التكرار في مهام العمل^{١٨}. وبناء على هذه التعريفات المتباينة، يبدو من الواضح أن العلماء السلوكيين والمديرين لا يركزون على مفهوم واحد حينما يتناولون التقنية.

طبيعة التقنية :

يجد أن هناك تقاربا حول نقاط معينة وهامة تتعلق بمفهوم التقنية، أولا : يبدو أن هناك اتفاقا بأن التقنية تتضمن العمليات الفنية أو الفكرية التي تقوم المنظمة بموجبها بتحويل المواد الخام إلى منتجات أو خدمات. بعبارة أخرى، تشير التقنية إلى العمليات التحولية (انظر شكل ١٧ - ١) بحيث يتم استخدام الجهود الآلية والفكرية لتحويل المدخلات إلى مخرجات.

ثانيا : قد يرجع اختلاف وجهات النظر حول تعريف التقنية إلى مستوى التحليل الذي ينظر به إلى المفهوم. فقد يقوم البعض بدراسة التقنية كمفهوم يتعلق بالمنظمة مثل نظام خط التجميع، في شركة لصناعة السيارات، فيما قد ينظر آخرون للتقنية على مستوى الفرد باعتبارها تتعلق بمفاهيم التنوع والاستقلال والتغذية المرتدة والتي تم تناولها في الفصل السادس.

أخيرا، يبدو أن هناك اتفاقا بأن التقنية تتأثر بالبيئة، فيما يتأثر هيكل المنظمة بالتقنية (انظر شكل ١٨ - ١). ومن أمثلة تأثير البيئة على التقنية تطور الآلات الحاسبة الصغيرة من قبل شركات صناعة المعدات والأدوات المكتبية، ولوازم الأعمال. فقد كانت الآلات الحاسبة حتى وقت قريب كبيرة الحجم وبطيئة ومكلفة وكانت تقتنى، بوجه عام، للاستخدام في المكاتب دون المنازل. وبتطور الخلايا الالكترونية

(البيئة التقنية) مقرونا بالطلب المتزايد (البيئة الاقتصادية)، اضطرت شركات معدات المكاتب إلى إنتاج الآلات الحاسبة الصغيرة الرخيصة الجديدة (بحجم الجيب). وتشمل أمثلة تأثير التقنية على البيئة التنظيمية أى شركة لصناعة الحديد. فعملية تصنيع الحديد محددة ومنظمة وباهظة التكاليف (أى استثمار رأسمالى كبير). ونظرا لصرامة وعدم مرونة هذه التقنية فلا بد أن توفر بنية المنظمة نشاطات رقابية وصيانة فعالة، وبعبارة أخرى أن تتكيف البنية التنظيمية مع التقنية.

أنواع التقنية :

إذا ما أردنا دراسة العلاقة بين التقنية والبنية التنظيمية والأداء بصورة ملائمة، فلا بد من توافر نظام لتصنيف أو تحديد الأنواع المختلفة للتقنية. ومن ضمن أفضل الأساليب المعروفة ذلك الذى قدمه جيمس طومسون (J Thompson) ^{١١}. ويحدد هذا النظام، الذى يقوم على أساس الطريقة الشاملة لتنظيم الوحدات بغرض إنجاز المهام التنظيمية، ثلاثة أنواع للتقنية هى التقنية الوسيطة والمتصلة لدى طول والمكثفة.

تتميز التقنية الوسيطة بوجود وحدات تنظيمية مستقلة من نواح أخرى إلا أنها ترتبط باستخدامها إجراءات عمل موحدة (وتماثل مفهوم علاقات الاعتماد المتبادل المجمعة - انظر الفصل التاسع). ومن الأمثلة البسيطة لذلك بنك تجارى تتميز أعماله بدرجة منخفضة من الاعتماد المتبادل (مثل الادخار والاستثمار والقروض)، تتحقق فيه الفعالية من خلال الأنظمة والإجراءات ووسائل الرقابة الأخرى. ويتميز هذا النوع من التقنية بدرجة معقولة من قابلية التكيف مع متطلبات التغيير (انظر جدول (١٨ - ٦).

تحقق التقنية المتصلة لدى طول مهامها بالاعتماد المتبادل المتسلسل بين الوحدات. ويحقق هذا النوع فى خط لتجميع السيارات، الفعالية عن طريق التخطيط والرقابة الإشرافية مع درجة معقولة من التركيز على الاتصالات. ونظرا لطبيعة الاعتماد المتبادل المتسلسل الصارمة إلى جانب التكلفة العالية المألوفة للمعدات والمواد، فإن هذا النوع من أنواع التقنية لا يتكيف مع المتطلبات المتغيرة بسهولة. أخيرا، تتضمن التقنية المكثفة أساليب متنوعة لتحويل شئ ما من حالة إلى أخرى، ويتأثر اختيار الأساليب بالتغذية المرتدة من الشئ المحول نفسه - أى الكيفية التى يستجيب بها الشئ إلى تطبيق الأساليب المختلفة.

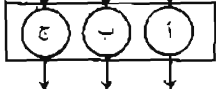
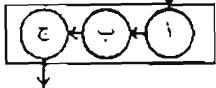
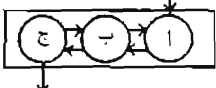
ومن الأمثلة المناسبة لذلك أحد المستشفيات حيث إن الوحدة التى يتم تحويلها هى المريض وحالته الصحية. وتتضمن الأساليب، التخصصات المختلفة فى المستشفى (مثل : الجراحة، وطب الأطفال، والأشعة السينية، والتمريض، والعلاج الطبيعى). وتحدد الطريقة التى يستجيب بها المريض للعلاج بأحد التخصصات، (مثل جراحة فى الركبة)، مستوى التطبيق بالنسبة للتخصصات الأخرى (مثل العلاج الطبيعى). وكما يوضح جدول ١٨ - ٦، يتميز هذا النوع من التقنية بدرجة عالية من الاعتماد المتبادل بين الوحدات والذى يكون مؤثرا من خلال التعاون التام وقدر كبير من الاتصال. كما يتميز أيضا بقدر كبير من المرونة.

بالرغم من أن خطة طومسون قد وضعت لتصنيف المنظمة، إلا أن جدول ١٨ - ٦ يوضح بجلاء أن لهذا التصنيف تأثيرا مباشرا على العلاقات بين المجموعات - مع الدلالات المصاحبة لها بالنسبة للإدارة - التى تم التعرض لها فى الفصل التاسع. كما يمكن أيضا تطبيق أنماط مناسبة من التنسيق والاتصال ودرجات من المرونة على تفاعلات الأفراد فى مجموعة واحدة.

وشمة نظام آخر لتصنيف التقنية اقترحه هيكسون وبوفيسى^{١٢} (Hickson Pugh and Phaysey) و يتميز بنطاق أوسع من نظام التصنيف الأول، ويشمل ثلاث فئات هى تقنية العمليات، وتقنية المواد وتقنية المعلومات. تركز تقنية العمليات على أنواع كثافة تدفق العمل فى العملية التحويلية مثل عمل الحرفى (الكهربائى)، مقابل الإنتاج بكميات تجارية كبيرة. فيمكن أن يوصف المستشفى بأنه تقنية عمليات، باعتبارها السمة الغالبة فيه، فيما تركز تقنية المواد على أنواع المواد المستخدمة فى تدفق أو خطوات العمل. فشركة صناعة السيارات، التى تستخدم وتنتج كميات كبيرة من المواد، تسودها تقنية المواد بشكل كبير. أخيرا تركز تقنية المعلومات على نوعية وحدثة المعلومات ذات العلاقة بعملية اتخاذ القرارات فى المنظمة. فمختبرات البحث تستخدم تقنية المعلومات: لأن المعرفة (المعلومات) هى موضع اهتمام المنظمة وأدائها الرئيسية.

وعلى عكس نظام التصنيف الأول، فإن فئات هذا النظام لا يقتصر استخدامها فى مجال واحد فقط - أى لا يمكن تصنيف أى منظمة وفق هذا النظام فقط بل ويمكن وصف كل مستويات أنواع التقنية الثلاث بالطريقة التى استخدمت بها فى عملياتها التحويلية أيضا.

شكل ١٨ - ٦ أنواع التقنية

| نوع التقنية | مثال | الاعتماد المتبادل | الخصائص | درجة المرونة | متطلبات الاتصال |
|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------|--------------|-----------------|
| الوسيلة | بنك  | منخفضة (مجمع) | الأنظمة والإجراءات الموحدة والرقابة الإشرافية | متوسطة | محدودة |
| التملة | خط تجميع السيارات  | متوسط (متسلسل) | التخطيط والرقابة الإشرافية | محدودة | متوسطة |
| المكثفة | مستشفى  | كبير (تبادلي) | التعاون والتوفيق المشترك | عالية | عديدة |

فصناعة ورق الكتابة مثلا، تستخدم نظاما متطورا للنتاج (تقنية عمليات)، وتقنية مواد بسيطة نسبيا (لب الشجر والماء)، ومستوى متوسطا من تقنية المعرفة لأن القوى العاملة في المصنع عبارة من خليط من أفراد بمهارات عالية وعمال شبه مهرة.

إجمالا، فالتقنية ضرورية بالنسبة للمنظمات ليس لأنها المرتكز الأساسي لتحويل المدخلات إلى منتجات فحسب، بل وكما يؤثر على العوامل التنظيمية الأخرى مثل البنية التنظيمية والسلوك أيضا. وعلى ذلك يتعين على المديرين معرفة طبيعة ومتطلبات نظام التقنية المستخدم في منظماتهم، وجوانبه المعقدة. ولعله من المناسب - في الواقع - أن نتحدث عن التقنيات (بالجمع) لأن المنظمات في الواقع هي عبارة عن تركيب جامع لتقنيات عديدة.

دراسات وود وورد حول التقنية :

لدراسات جوان وود وورد (Joan Wood Ward) وزملائها أهميتها لما كتب حول التصميم الموقف للمنظمات بنفس القدر الذي تتمتع به دراسات لورنس ولورش. فقد أخذت الباحثة والفريق العامل معها عينة تتكون من مائة شركة بمنطقة اسكس الجنوبية بانجلترا، تستخدم كل منها مائة موظف وعامل على الأقل. أمضى الفريق ما بين نصف اليوم إلى فترة أسبوع في جمع معلومات عن هذه المنظمات والادارة فيها واستطاعوا من خلال دراسة السجلات والمقابلات والملاحظة، رسم صورة لجوانب معينة لكل شركة تتضمن النقاط التالية :

١ - رسالة المنظمة وتاريخها والأحداث الهامة فيها خلال الفترة الماضية.

٢ - العمليات الصناعية والطرق المستخدمة فيها.

٣ - تصميم بنية ومهام الشركات.

٤ - مدى نجاح الشركة في السوق بما في ذلك تذبذب أسعار الأسهم، والتحويلات في حصص السوق، ودرجة النمو أو الركود في النشاط الذي تعمل فيه الشركة.

٥ - مدى معرفة وفهم العاملين للتنظيم المتبع^{٢١}.

استخدم الباحثون، أيضا، نظام تصنيف المنظمات إلى ميكانيكية وعضوية، ووجدوا أن العاملين في المنظمات ذات التنظيم الميكانيكي أكثر وعيا بالتنظيم المتبع في تلك المنظمات.

استخدمت هذه الحقائق والأرقام، والأخرى التي تتضمنها الصورة الجانبية للشركات التي تم دراستها، لتوضيح أوجه الاختلاف بين المنظمات فيما يتعلق بالبنية التنظيمية والعمليات الإدارية. وقد اكتشف الباحثون أن المستويات الإدارية تتراوح بين اثنين وأثنى عشر بمتوسط يبلغ الأربعة، وأن نطاق إشراف المديرين التنفيذيين يتراوح بين اثنين، وثمانية عشر مرؤوسا بمتوسط ستة مرؤوسين. أما نطاق إشراف مشرفي المستوى الأول فيتراوح بين عشرين وتسعين بمتوسط ثمانية وثلاثين، وأن نسبة العاملين وخطوط الإنتاج إلى الموظفين الاستشاريين والمساعدين تتراوح من (واحد إلى واحد) إلى أكثر من (عشرة إلى واحد).

نتج عن تحليل الحقائق والأرقام عدد من الاكتشافات المضطربة :

أولا : اكتشف الباحثون أن البيانات التنظيمية لا ترتبط - حسب افتراض الباحثين - بحجم المنظمة أو بمجال النشاط العام الذي تعمل فيه المنظمة. والتخصص الوظيفي، لا يبدو عليه التركيز في المنظمات الكبرى أكثر من المنظمات الصغرى.

ثانيا : - أن العوامل المشتركة بين المنظمات العشرين التي تم تصنيفها كمطالبات فعالة والمتعلقة بالخصائص التنظيمية قليلة جدا. وينطبق نفس الشيء على المنظمات العشرين التي صنفت كمطالبات أقل فعالية. وتشير هاتان النتيجةتان، ضمنا، إلى أن أسس التنظيم التقليدي لا ترتبط ارتباطا وثيقا بالفعالية التنظيمية إذ أن نصف عدد المنظمات الفعالة، تقريبا، كانت تتبع النظام العضوي للإدارة والذي يتعارض بالطبع، مع مواصفات فيبر.

بحثا عن إجابات للمسائل التي اكتشفها فريق وود وورد، فقد وجد الفريق أن تصنيف المنظمات على أساس التقنية هو أفضل طريقة لتفسير البيانات التي تم الحصول عليها. فالتقنية هي أكثر العناصر المثيرة للجدل^{٢٢}، ويبدو أن نظام فريق وود وورد للتصنيف قد فسر التقنية على أساس «من يؤدي ماذا ومع من ومتى وأين وكم مرة»^{٢٣}. وقد كانت الفئات الثلاث للتقنية هي إنتاج الطلبات أو الدفعات الصغيرة، والإنتاج الكبير، وإنتاج العمليات.

وفر نظام الفئات الثلاث والمجموعات الفرعية المكونة له لفريق وود وورد مقياسا تقديريا لمقابلية التنبؤ بالنتائج ودرجة التحكم في عملية الإنتاج. ففي إنتاج الدفعة الصغيرة، يتم صنع كل وحدة إنتاج حسب طلب الزبون على أن تكون العمليات التي تؤدي في صنع كل وحدة غير متكررة. أما المنتجات المصنعة بالجملة، مثل السيارات أو زجاجات المشروبات الخفيفة، فتكون نمطية تقريبا وتكون خطوات الإنتاج معروفة سلفا.

يعرض شكل (١٨-٧) ملخصا لتصنيف الشركات الفعالة على أساس التقنية. و يختلف عدد المستويات الإدارية بين فئات مجموعات التقنية الثلاث حيث تتميز شركات الإنتاج الصناعي بسلسلة طويلة للسلطة. وبالمقابل، يتفاوت إشراف المدير التنفيذي تبعا لنوع التقنية، حيث نجد أن نطاق إشراف المديرين في هذه الشركات أكثر اتساعا. ويتفاوت كذلك نطاق إشراف مشرف المستوى الأول تبعا لنوع التقنية، إلا أن العلاقة في هذه الحالة منحنية الخطوط (Curvilinear). وبينما يكون نطاق إشراف مشرفي المستوى الأول في إنتاج الدفعات الصغيرة والعمليات أصغر من سواء، يتميز نطاق إشراف مشرف المستوى الأول في الإنتاج الكبير باتساعه. زيادة على ذلك كلما كانت التقنية المستخدمة متطورة، تطلبت استخدام عدد من الإداريين والاستشاريين يتناسب مع درجة تطورها وتعقيدها.

اكتشف فريق وود وورد أيضا أن هناك اختلافات في الإجراءات التشغيلية في فئات التقنية المختلفة. ففيما أسمته وود وورد «قمة وقاعدة المقياس الفني» - إنتاج الوحدات والعمليات - اتجاه نحو استخدام لوائح ونظم رقابية محدودة وتحديد مهام الوظيفة بصورة تفصيلية وقدر أكبر من المرونة في العلاقات بين الأفراد وتفويض السلطات مقارنة بشركات الإنتاج الكبير بمتوسط المدى. زيادة على ذلك اتسمت منظمات الفئة التقنية التي حادت عن هذا المنوال بأنها أقل فعالية في أغلب الأحوال. كما أن شركات الإنتاج الكبير الأكثر فعالية هي تلك الشركات التي تركز على التخصص الوظيفي والرقابة المحكمة والتمسك الشديد بتدرج خط السلطة وتتبع، بوجه عام، مبادئ

التنظيم التقليدي، فيما كانت شركات الإنتاج الكبير التي تميزت بدرجة من المرونة أو تتبع تنظيماً عضوياً أقل فعالية. ومن جهة أخرى، كانت شركات الإنتاج الصناعي المنظمة على أساس التنظيم العضوي والمتميزة بالمرونة أكثر فعالية من الشركات الصناعية المتمسكة بالشكلية والمنظمة على أساس النموذج البيروقراطي.

لخصت وود وورد فحوى بحثها الموقفى التوجه باستخدام أفكار بيرنز وستوكر التي تقول «إن الشركات الناجحة والتي تقع ضمن شركات إنتاج الدفعات الكبيرة تتجه إلى نظم الإدارة الميكانيكية، فيما تتجه الشركات خارج هذا النطاق، من جهة أخرى، إلى إتباع النظم العضوية»^{٢١}.

ما هي دلالات أبحاث وود وورد بالنسبة للمديرين؟ من المحتمل أن تكون أفضل طريقة لمعرفة هذه الدلالات دراسة الوظائف الرئيسية للتنظيم والعوامل الرئيسية في نجاح التنظيم (انظر جدول ١٨-٧). فالمنظمة التي تنتج على أساس الدفعات الصغيرة، مثل شركة لتصنيع الآثاث، تبدأ العمل باستلام المواصفات من الزبون وتطور المنتج ثم تصنيه. وتتوقف عوامل النجاح على قدرة المنظمة على معرفة التحولات البيئية والتكيف معها من خلال وظيفة تطوير المنتج. وبما أن التوجه خارجى، فإن التنظيم على أساس المنتج، أو التنظيم العضوي هو المناسب.

من جهة أخرى، تعتمد تقنية الإنتاج الكبير على تصنيع منتج أو خدمة قياسية - مثل السيارات والأغذية والأواني - للسوق الحالية. فالعامل الرئيسى في النجاح هو مدى إمكانية تصنيع المنتج بطريقة روتينية ثابتة وبأعلى درجة ممكنة من الكفاءة والاقتصاد. والتركيز هنا داخلي ويستند إلى الإدارة العلمية والبيروقراطية واتخاذ تنظيم وظيفي أو ميكانيكي.

أخيراً، تعتمد المنظمات التي تستخدم تقنية العمليات أيضاً على تطوير المنتج كنقطة ارتكاز أساسية. ويتمثل عامل النجاح في القدرة على اكتشاف منتج جديد أو استعمال جديد لمنتج ما، مثل مركب كيميائي جديد أو نوعية جديدة من القماش تصلح في إنتاج إطارات مرنة أو مادة مضافة للمنظفات - عن طريق البحث العلمى والتطوير. كما تدخل المرافق الانتاجية الجديدة، أو استخدام المرافق القائمة، في هذا المجال أيضاً. وبما أن التركيز هنا خارجى - التكيف مع المعارف العلمية المتغيرة - فإن التنظيم على أساس المنتج أو التنظيم العضوي هو الأنسب.

شهدت الفترة اللاحقة لنشر دراسة وود وورد عدداً من أعمال البحث التي أجريت بهدف التحقق من النتائج التي توصلت إليها أو دحضها أو التوسع فيها أكثر. فالى جانب الملاحظة المتعلقة بإمكانية تأثير حجم المنظمة (أى عدد العاملين فيها) على تركيبها، فقد تمثلت إحدى النتائج التي تم التوصل إليها في إمكانية شمول المنظمة على أنواع مختلفة من التقنية وبالتالي على أشكال مختلفة من التنظيم^{٢٢}. فقد تعمل إدارة للإنتاج تستخدم تقنية متصلة للعمليات، مثلاً، بفعالية كبيرة باتباع تنظيم وظيفي، فيما قد تنجح إدارة للتسويق أو البحث والتطوير باتباع تنظيم على أساس المنتج. ويؤكد ذلك الاتجاه المتنامي لدى المنظمات باستخدام تنظيم «مركب».

النظم الاجتماعية التقنية :

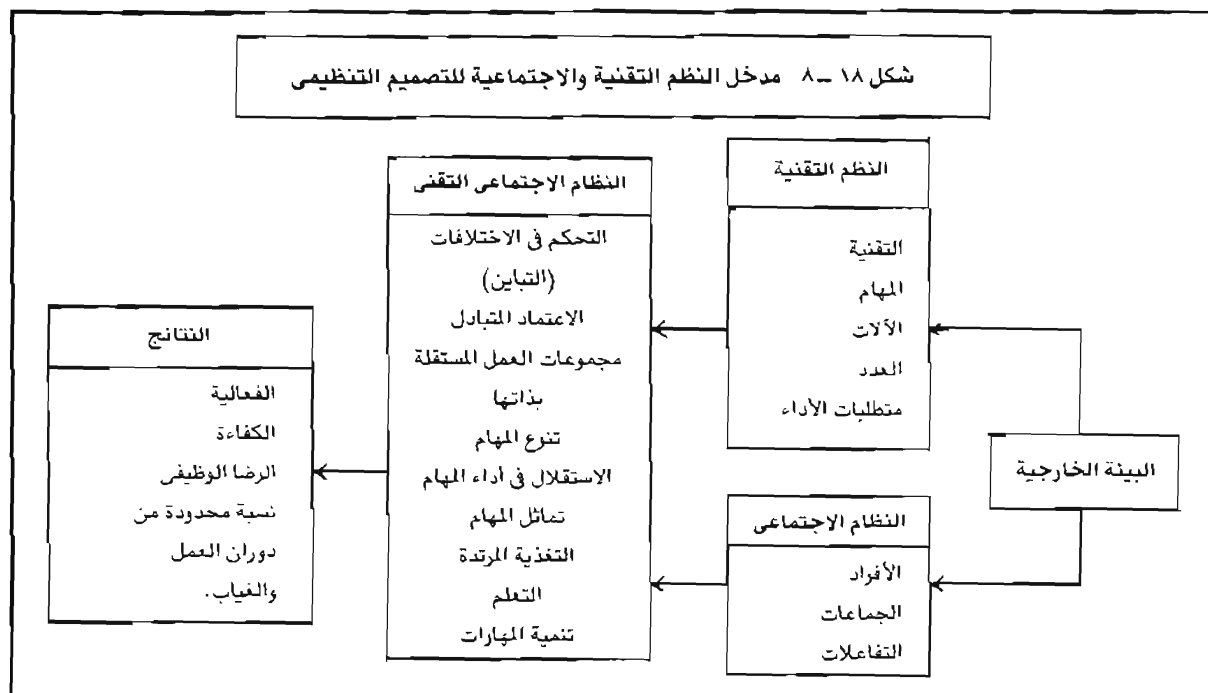
يستند مدخل النظم الاجتماعية التقنية لتصميم المنظمات على أساس أن أى جهاز تنظيمي يتطلب تقنية ونظاماً اجتماعياً يربط بين العاملين والتقنية وبين بعضهم بعضاً^{٢٣}. ويتمثل الغرض الأساسى للنظم الاجتماعية التقنية في تصميم المنظمات بصورة تحقق لها أقصى درجة ممكنة من الفعالية في الأداء.

ترتبط فعالية الأفراد والفعالية التنظيمية بالعملية المشتركة للنظم الفرعية التقنية والاجتماعية. وفي صيغة أخرى، أوضحت نتائج المداخل التقليدية للتصميم (الإدارة العلمية والبيروقراطية)، أنه في حالة التركيز على النظام الفرعى التقنى (نظرية ×) على حساب النظام الاجتماعى، فستكون النتائج أقل من المستوى الأمثل (انظر الفصل الرابع). وبالمثل، فإن تركيز الاهتمام على النظام الاجتماعى الفرعى (نظرية √) سيؤدى إلى التقصير في بلوغ الهدف بعدم الاستفادة من النظام التقنى أو نظام الإنتاج الفعال^{٢٤}. أما الدلالات المتضمنة في هذا الوضع بالنسبة للفنيين (مثل المهندسين الصناعيين ومهندس تصميم المصانع والمهندسين المعماريين)، والاختصاصيين الاجتماعيين، (مثل إخصائى علم النفس الصناعى والعلماء السلوكيين وإخصائى العلاقات الانسانية)، فهي واضحة تماماً. ويتمثل في أن الفعالية التنظيمية تاتى نتيجة للعمل سوياً لتحقيق التكامل المشترك والاستفادة القصوى من النظم التقنية والاجتماعية الفرعية. ويعرض شكل ١٨-٨ العناصر الرئيسية لمدخل النظم التقنية والاجتماعية للتصميم التنظيمي.

شكل ١٨ - ٧ ملخص لنتائج أعمال وود وورد حول ملامح تصميم المنظمات الفعالة

| التقنيات | | | مستوى المنظمة وخصائصها |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| الإنتاج الصناعي | إنتاج الدفعات الكبيرة والإنتاج التجارقي | الإنتاج بالوحدة والدفعات الصغيرة | |
| منظم وفق المهام والمواصفات التقنية أنطقة الإشراف واسعة. | منظم على أساس التنظيم الرسمي. | منظم على أساس غير رسمي | المستويات الدنيا |
| منظم على أساس غير رسمي. ليس هناك تمييز بين التنفيذيين والاستشاريين. أنطقة الإشراف ضيقة. | منظم على أساس التسلسل الهرمي مع التمييز بين التنفيذيين والاستشاريين | منظم على أساس غير رسمي ليس هناك تمييز واضح بين التنفيذيين والاستشاريين. | المستويات العليا |
| مستويات تنظيمية عديدة، درجة متوسطة للشعور بالأبعاد التنظيمية. | العاملون مدركون للتنظيم تخصص وظيفي واضح. وتسلسل محدد لسلطة الأمر. | المستويات التنظيمية محدودة، نطاق واسع للاشراف. لا يوجد ترتيب هرمي للسلطة. نسبة الإداريين للعاملين صغيرة. | الخصائص الكلية |
| عضوى | ميكانيكي | عضوى | التنظيم الأكثر فاعلية |

شكل ١٨ - ٨ مدخل النظم التقنية والاجتماعية للتصميم التنظيمي



البيئة الخارجية : يعترف المدخل الاجتماعي التقنى بدور البيئة الخارجية ليس في تحديد المتطلبات التقنية والبشرية فحسب، بل وفي التأثير على ضرورة التغيير الداخلى فى المنظمة أيضا.

النظام الفنى (التقنى) : تدخل متطلبات نظام الانتاج الفعال ضمن عنصر النظام الفنى. و يتركز الاهتمام هنا بنوعية العمليات (أى التقنية)، والآلات والمعدات اللازمة للعمل ومعايير الكفاءة والفعالية.

النظام الاجتماعى : كما تم التعرض لذلك فى الفصول من الثالث حتى التاسع من هذا الكتاب، يتم التأكيد على أهمية الفرد والجماعة – أداء الأفراد ومستوى الرضا الوظيفى لديهم – فى العمليات التى تتم فى المنظمة^{٢٨}.

النظام الاجتماعى الفنى : يقود التكامل بين النظام الفنى والاجتماعى إلى عناصر التصميم الاجتماعى والفنى الثلاثة وهى :

- ١ – العناصر التنظيمية : و يتركز الاهتمام على التحكم فى الاختلاف فى دوران العمل وإدراك الاعتمادات المتبادلة الهامة المرتبطة بالعمل.
- ٢ – العناصر الجماعية : يتم تكوين جماعات عمل مستقلة لتتولى مسئولية إنجاز المهام وتعيين الأفراد لأداء المهام المختلفة. ولا بد أن يؤثر تماسك وتجانس هذه الجماعات على أداء جماعات العمل.
- ٣ – العناصر الفردية : من الواضح أن هذه العناصر ترتبط بأسس تصميم الوظائف. و يتركز الاهتمام هنا على توفير عمل ذو مغزى (التنوع). يتضمن قدرا من المسئولية (الاستقلالية)، ومعرفة بالمهام والنتائج المترتبة عليها (وحدة المهام والتغذية المرتدة عنها)، وتوفر فرص التقدم (التعلم وتنمية المهارات).

عند تطبيق المدخل الاجتماعى الفنى لتصميم التنظيم، يتعين على المدير معرفة نقاط هامة عديدة :
أولا : يكون التركيز على المرونة والقدرة على التكيف بدلا من التركيز على العناصر الجامدة الثابتة التى افترضتها المداخل التقليدية، حيث يختلط الأمر على المدير الذى يبحث عن طريقة لتطویر الخريطة التنظيمية، باتباع الأسلوب التقليدى. فالاهتمام هنا ينصب، فى الواقع، على اختيار التصميم المناسب فى مقابل الطريقة الوحيدة المثل.

ثانيا : برزت على السطح أهمية الجماعات والعلاقات المتبادلة بينها. لاحظ أوجه الشبه بين النظم الاجتماعية الفنية وتجارب شركات فولفو وجنرال فودز التى عرضت فى الفصل السادس.

أخيرا، يمكن النظر إلى النظم الاجتماعية الفنية، على اعتبار أنها أسلوب لتصميم الوظائف. فالمدخل المعاصر لاعادة تصميم الوظائف، فى الفصل السادس، جزئى فى توجهه، فيما يستند مدخل النظم الاجتماعية الفنية على إطار شامل (أى يشمل البيئة والتقنية وغيرهما). ومع ذلك فالنتيجة النهائية لكلا المداخلين تتمثل فى التركيز على التنوع، والاستقلالية (الحرية فى أداء المهام)، والمعلومات المرتدة وتنمية المهارات.

الاستراتيجيات المعاصرة للتصميم (التنظيمى) :

تعرضنا، فى هذا الفصل والذى سبقه، بالنقد لمدخل التصميم التنظيمى السابقة من حيث إنها تشير ضمنا إلى وجود «طريقة وحيدة مثلى» لبناء أى منظمة. فهناك العديد من العناصر – مثل البيئة والتقنية والاستراتيجية – التى تختلف من منظمة لأخرى وتؤثر فى فعالية أى شكل من أشكال التنظيم. وتصلح معرفة أهمية هذه العناصر للتصميم التنظيمى كأساس للمداخل الموقفية فى تصميم المنظمات. وإذا كان هناك من مفهوم سائد موحد يميز المداخل المعاصرة للتصميم التنظيمى فإن ذلك هو الذى يركز على أثر البيئة الخارجية. وكما أوضحنا من قبل، فالبيئة لا تؤثر فى التصميمات البديلة للمنظمة فحسب، بل ولها أيضا أثر غير مباشر من خلال اختيار وتنفيذ استراتيجيات المنظمة.

وللبينة، أيضا، تأثير غير مباشر على تصميم التنظيم عن طريق التقنية، إذ تمثل التقنية – فى الواقع – قيда على المنظمة. فإدارة البنك، مثلا، تتطلب عادة اتباع تقنية بسيطة، فيما تتخذ شركة لصناعة السيارات تقنية متصلة العمليات، أو خطأ للتجميع. وسينعكس مدى تطابق التقنية مع متطلبات البيئة فى فعالية بنية المنظمة. أى أن التقنية المتصلة العمليات تتضمن عادة استثمارا رأسماليا كبيرا (أى تتطلب أعدادا كبيرة من المعدات والأساليب الصناعية العديدة الباهظة التكاليف) مما يجعلها غير قابلة للتكيف مع التغيير. فإذا كانت المنظمة التى تستخدم تقنية متصلة العمليات، مثل شركة لصناعة الراديو، تعمل فى بيئة مستقرة نسبيا، فإن التقنية والبيئة يتسمان بدرجة عالية من التوافق.

إذا واجهت التقنية المتصلة العمليات، من جهة أخرى، بيئة متقلبة ومعقدة مثل تصنيع الآلات الحاسبة للمكاتب، فمن غير الممكن الوفاء بمطلب التكيف مع البيئة بتقنية ثابتة. وفي وضع كهذا، تحتاج المنظمة إلى تنظيم «عضوى» ولكن بتقنية داخلية كانت فعالة في الأساس مع تنظيم «ميكانيكى». ولذلك، يتعين على هذه المنظمة أن تعتمد على أساليب تنسيقية معقدة ومكلفة مثل فرق العمل المؤقتة، وإدارات التكامل ضمانا لتحقيق مستوى مرض من الأداء.

ونورد تفصيلا للمفاهيم الواردة في هذا النقاش في شكل (١٨-٩)، فيما يستند الاطار العام لهذه المفاهيم على شكل ١٧-٢ الذى حدد جانبيين رئيسيين للبيئة الخارجية هما درجة التغير في البيئة (مستقرة / متقلبة) ودرجة التعقيد (بسيطة / معقدة).

كما تحدد الرباعيات الأربعة العوامل التى تربط بين البنية التنظيمية والفعالية :

في الرباعى الأول، تتميز البيئة الخارجية للمنظمة بعدم حدوث تغير سريع فيها (أى مستقرة). وعدد محدود من التفاعلات مع كيانات خارجية (بيئة بسيطة). ومن الأمثلة على ذلك إدارة محلية لاحدى المدن، أو شركة لمصناعة الورق. فعادة ما تتخذ مثل هذه المنظمات استراتيجية مستقرة وتستخدم نوعا من التقنية كالمستخدم في الإنتاج الكبير. وتمثل خصائص التصميم التنظيمى التى ستؤدى إلى مستوى عال من الأداء، في الدرجة العالية من التخصص الوظيفى ومركزية السلطة ونطاق الاشراف الضيق، وحاجات محدودة للتنسيق، وسيكون التنظيم الأفضل لمثل هذه المنظمات، هو التصميم الميكانيكى أو الوظيفى. وبما أن البيئة لا تتغير بسرعة، فإن عوامل نجاح مثل هذا النوع من المنظمات تكمن في التحكم في التكاليف باعتبارها جانب قوة للتنظيم الوظيفى. وربما يكون التنظيم البيروقراطى ناجحا وفعالا في مثل هذه الظروف. وبعبارة أخرى، من الممكن اعتبار التنظيم البيروقراطى عنصرا من عناصر المدخل الموقفى باعتباره أكثر فاعلية في مثل هذه البيئة.

في الرباعى الثانى، تظل البيئة الخارجية مستقرة، إلا أن درجة التعقيد تتزايد بسبب الزيادة في عدد التفاعلات الخارجية (مع الزبائن والموردين والمنافسين). ومن أمثلة المنظمات التى تتبع منتجات متنوعة في أسواق مختلفة (للزبائن مباشرة أو المؤسسات التجارية والتاجر المحلية التى تتبع صنفا معينا بالتجزئة)، شركات الأدوات المنزلية - الفسالات والنشافات والثلاجات - والتى يكون الطلب عليها مستقرا إلى حد ما. وتتضمن الاستراتيجيات عادة اختصاصات مطورة أو موسعة، وتطور السوق. وتكون التقنية السائدة هى تقنية الإنتاج التجارى فيما تكون هناك درجة متوسطة من التخصص الوظيفى. والمركزية في السلطة، وأنطقة إشراف واسعة، وقدر متوسط من متطلبات التنسيق داخليا. وعلى ذلك يكون التنظيم الوظيفى، الذى يستخدم فرق العمل أو التنظيم على أساس المنتج، هو صيغة التنظيم الأفضل.

تتميز منظمات الرباعى الثالث ببيئة متغيرة ولكنها بسيطة. ومن أمثلة هذا النوع من المنظمات، الشركات المتخصصة في إنتاج صنف محدد، كشركة لصناعة الملابس الجاهزة مثلا. وتخصص مثل هذه المنظمات - بوجه عام - في منتجات محدودة تصنع حسب الطلب (أو الموضة) في بيئة تتغير بمعدل كبير. وعادة ما تتبع فيها استراتيجية لتطور المنتج مع تقنية صناعة الدفعات أو العمليات. وتتضمن الخصائص الرئيسية للتصميم درجة عالية من التخصص في الوظيفة، واللامركزية، وأنطقة محدودة للإشراف ومتطلبات كبيرة للتنسيق. وفي هذه الحالة، يكون التنظيم على أساس المنتج (أو التنظيم العضوى) هو التنظيم الفعال إلى أقصى الحدود.

أخيرا، تواجه المنظمات في الرباعى الرابع بيئة في غاية التعقيد ومتقلبة باستمرار. ومن المنظمات التى تدخل ضمن هذه المجموعة شركات الطاقة، والمؤسسات الهندسية، وشركات صناعة المعدات الالكترونية، وبعض المؤسسات متعددة الجنسيات. وتركز الاستراتيجيات التنظيمية في هذه المجموعة - عادة - على التكيف مع التغير والتنويع ودمج شركات أخرى إليها مع تقنية إنتاج الدفعات أو العمليات الصناعية، وتتميز بدرجة منخفضة من التخصص الوظيفى، وأنطقة إشراف ضيقة، واللامركزية، ومتطلبات كبيرة للتنسيق. فيما تفضل كثير من هذه المنظمات تنظيما مركبا يقوم على أساس المنتج، بدأ الاتجاه نحو المصفوفة التنظيمية يتزايد بشكل كبير لديها.

تصميم المصفوفة :

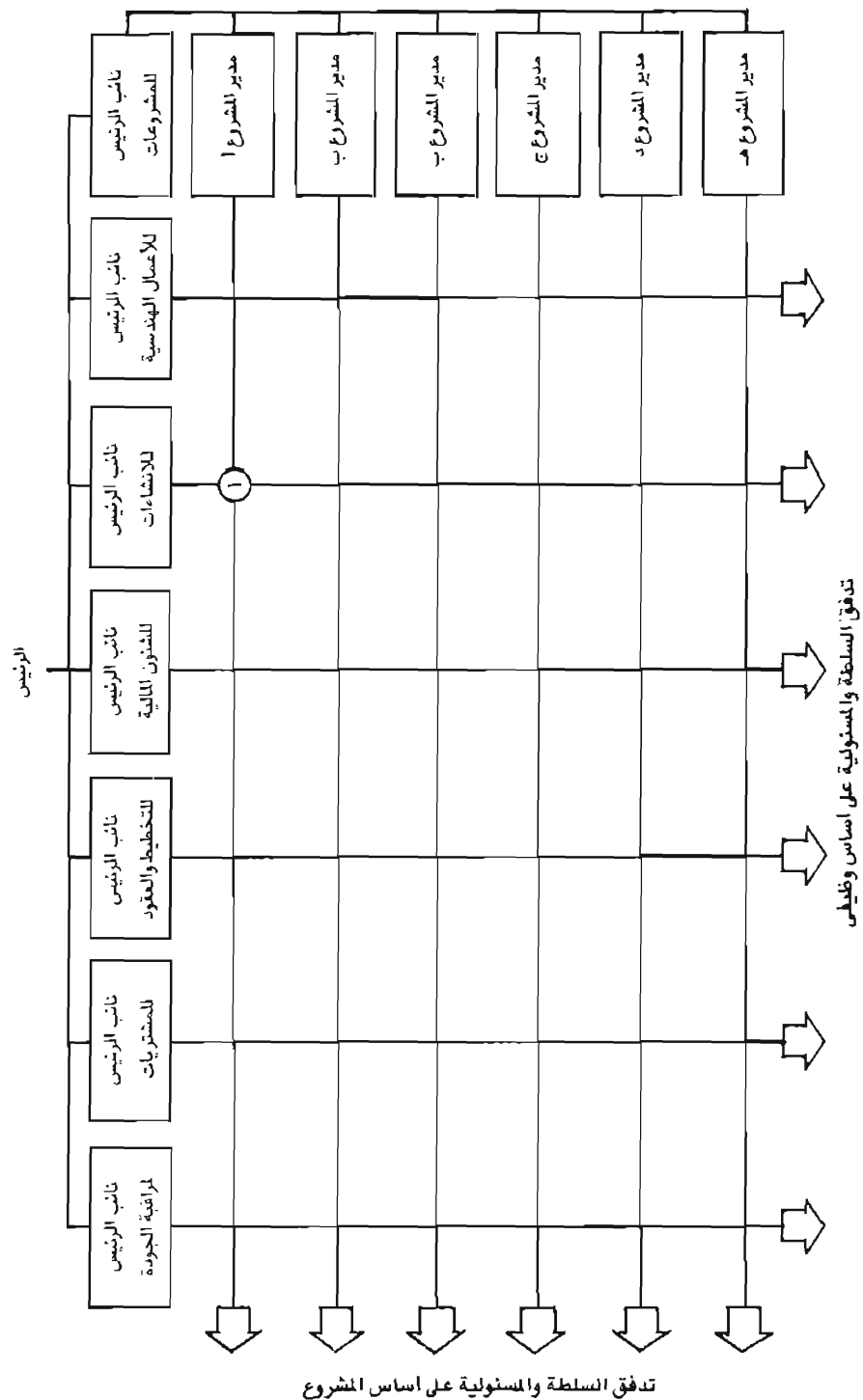
اللامركزية هى الاستجابة الطبيعية للنمو في حجم المنظمة والسوق وتزايد المنافسة، كما أثبتت اللامركزية أنها الحل المناسب؛ إذ أنها تتيح للمديرين إمكانية تقسيم المنظمة إلى وحدات مستقلة إلى حد ما. على أنه من الممكن أن تجعل سرعة وغموض التغير من ناحية اللامركزية غير فعالة. وبالرغم من تطبيق اللامركزية، فهناك ثلاث حالات غالبا ما تكون موجودة :

- ١ - بما أن هناك قطاعين تنظيميين أو أكثر - عمليات، منتجات، خدمات، أسواق، مناطق - تمثل عوامل حاسمة في نجاح أداء المنظمة - فإن التنسيق الفعال بين هذه الدوائر وقابليتها للتكيف تمثل عوامل رئيسية. وغالباً ما تكون هناك حاجة إلى توازن القوى داخل المنظمة واتخاذ قرارات متزامنة، وربما ازدواجية في إصدار الأمر.
- ٢ - يترتب على كثير من المهام التي يؤديها الموظفون الكبار أو الجماعات الرئيسية درجة عالية من الغموض والتعقيد أو الاعتماد المتبادل، وعلى ذلك تتوقف الفعالية بشكل كبير على وجود قدرات عالية في معالجة المعلومات.
- ٣ - تزايدت الموارد البشرية والمالية والمادية وموارد النظام بصورة كبيرة تتجاوز، في بعض الأحيان، قدرة المنظمة على التحكم فيها. وبناء على ذلك، ظهرت الحاجة إلى الترشيح أو استخدام الموارد بصورة مشتركة ومرنة^{٢٠}.

شكل ١٨ - ٩
الأسلوب المعاصر للتصميم التنظيمي

| البيئة | | | | | | | | |
|--------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| درجة التغيير | درجة التعقيد | مثال الاستراتيجية المتبعة | مثال لتنوع التقنية السائدة | مستوى التخصص الوظيفي | درجة اللامركزية | نطاق الإشراف | متطلبات التنسيق | نوع التنظيم |
| مستقرة | بسيطة | المحافظة على مجال النشاط والاستقرار | الانتاج الكبير أو العمليات المتصلة استثمار رأسمال كبير القرارات مبرمجة | عال | منخفضة | ضيق | محدودة : استخدام اللوائح والإجراءات وتدرج السلطة | ميكانيكي أو تنظيم وظيفي (شكل ٥.١٧) |
| | معقدة | التوسع في النشاطات السوق والترويج | الانتاج الكبير أو العمليات المتصلة استثمار رأسمال كبير | متوسط | منخفضة إلى متوسطة | واسع | متوسطة : استخدام اللوائح وتدرج السلطة والتخطيط ومجموعات العمل | تنظيم وظيفي أو تنظيم على أساس المنتج (شكل ٦. ١٧ و ٧. ١٧) |
| متحركة | بسيطة | تطوير النشاط والتوسع فيه، تطوير المنتج أو الترويج | العمليات والدفعات تقنية وسيطة | عال | عالية | ضيق | كبيرة : استخدام اللوائح عن طريق إدارة التكامل | عضوى أو تنظيم على أساس المنتج (شكل ٧. ١٧، ٦. ١٧) |
| | معقدة | التكيف مع التغير السريع، البحث عن مجالات نشاط جديدة، تطوير المنتج، الترويج ودمج مؤسسات أخرى | الدفعات العمليات تقنية وسيطة أو متبادلة | منخفض | عالية | ضيق | كبيرة : استخدام اللوائح عن طريق إدارة التكامل ضرورة التعاون والتكيف المتبادل | تنظيم على أساس المنتج أو التنظيم المصفوفة (٨. ١٨ و ١٠. ١٨) |

المصفوفة التنظيمية لمنظمة للأعمال الهندسية والإنشاءات
شكل ١٨ - ١٠



السلوك في المنظمات الشركة الدولية للمواد المعدنية والكيماويات (IM and C)

واجه تونى كاسينو (Tony Caveino) نائب رئيس الشركة الدولية للمواد المعدنية والكيماويات في منتصف السبعينيات أزمة تؤذن بانتهاء نظم حل المشكلات واتخاذ القرارات بالشركة. كانت الشركة وهي إحدى الشركات الكبرى المنتجة للأسمدة واللازم البيطرية والطاقة والكيماويات مثل الغوسفات والبوتاس والنتروجين تعمل بهيكل تنظيمي لا يتناسب مع بيئتها التنافسية والمتغيرة. تطور هيكل المنظمة من تنظيم وظيفي بسيط إلى نظام معقد لإدارة مشروعات عديدة تقوم على نطاق اللامركزية. على أن كاسينو قد أدرك أن التعقيدات الداخلية واضطراب البيئة الخارجية للشركة قد تزايد بدرجة استلزم إنشاء تنظيم أكثر فاعلية. وقد كان الحل بالنسبة للشركة وكاسينو هو المصفوفة التنظيمية.

- بعد مرور بضع سنين تعلم كاسينو دروسا هامة قد تكون مفيدة بالنسبة للمديرين الآخرين يتمثل أهمها في الآتي :
- ❖ من اللازم ألا يكتفى بوضع هيكل عملي في مراحل التطبيق الأولى فقط بل لابد أن يكون الاهتمام باللوائح والمسميات والسلطة في حدوده الدنيا لإذ أن التجربة هي خير دليل لوضع إجراءات العمل.
 - ❖ يركز النجاح على سلوك الأفراد أكثر من استناده على البنية التنظيمية، وعليه لابد أن تؤكد العمليات الداخلية على التعاون، وليس على مراكز السلطة والنفوذ.
 - ❖ تجنب الوضع الذي تكون فيه الرئاسة مزدوجة ويفضل الإشارة إلى (مجموعة الزملاء) فإن ذلك يحد من تحديات السلطة.
 - ❖ ضرورة إطلاع الإدارة العليا بما يجري في المنظمة ولكن بدون تدخلها في الأعمال اليومية. فمتى حدث ذلك تحولت جلسات العمل إلى سلسلة من الاجتماعات والعروض غير المنتجة.
 - ❖ يجب أن تحدد تعويضات المديرين بصورة تأخذ في الاعتبار الالتزامات الرأسية (الوظيفية)، والأفقية (المنتج).
 - ❖ على الإدارة تطوير ودعم مدخل التنظيم المصفوفي. وقد أدت المصفوفة التنظيمية بشركة (IM and C) إلى تحسين العمليات، والإنتاجية، والربحية، وعلاقات العمل بشكل عام. كما كان إسهامها الأساسى هو تطوير المديرين حيث ساعدت تجربة المصفوفة على تنمية المهارات والأداء الإدارى.

ولمواجهة هذه المشكلة، اتجه المديرون في حالات كثيرة إلى تصميم المصفوفة. وقد تم استخدام هذا المصطلح لوصف المنظمات التي تشمل على عدد من المشروعات والبرامج والأعمال ضمن التنظيم الكلى للمنظمة^{٢١}.

حينما يتم وضع تنظيم مصفوفي فإن أسير طريقة لوصفه هو أنه عبارة عن تنظيم على أساس المنتج ركب في تنظيم وظيفي. لناخذ شكل (١٨ - ١٠)، الذى يصور البيئة التنظيمية لشركة هندسية متخصصة في إنشاء مشروعات كبيرة مثل: الجسور، ومصافي الزيت، والسدود. كمثال. تعكس المكونات الرأسية لتنظيم المصفوفة الإدارات الوظيفية النمطية للإنتاج والتسويق والعقود وغيرها. وبما أن كل مشروع يتطلب توجها مختلفا وله متطلبات مختلفة فقد تم تركيب هيكل يقوم على أساس المنتج على الهيكل الوظيفي القائم - المكونات الأفقية في شكل (١٨ - ١٠). ونتيجة لذلك تم الحصول على المزايا الرقابية للتنظيم الوظيفي مع مزايا التكيف القائم على أساس المنتج معا في تنظيم واحد.

ولكى تعمل المصفوفة بفعالية، فإن ذلك يتطلب التنبيه لبعض العوامل الهامة:

أولا، عدم التقيد بمبدأ وحدة سلطة الأمر التقليدي (أى أن يكون لكل مرؤوس مشرف أو رئيس واحد). ففى مثالنا، يكون مهندس الانشاء مرتبطا بكل من نائب الرئيس للانشاء على أساس وظيفي وبمدير المشروع في أن واحد (النقطة (أ) شكل (١٨ - ١٠)).

ثانيا، يتعين على المديرين أو الرؤساء في هذا التنظيم أن يتفقوا على توازن أو مقاسمة القوة أو الهيمنة على الموارد. وعليه لابد أن تتخذ القرارات الخاصة بالموارد المالية والمادية والبشرية بالاشتراك بينهم مع علمهم بأن القوة تتحول مابين الوجدتين بمرور الوقت.

ثالثا، بما أنه من المحتوم نشوء صراع في وضع كهذا، فلا بد من الاستفادة من المواجهة المباشرة والمستمرة كاسلوب لمعالجة الصراع. فالصراع حول الموارد المالية مثلا، سيؤدى إلى نشوء مشكلات معقدة مالم يتم مواجهته وعلاجه في وقت مبكر.

ربما تكون الأدوار والأنماط السلوكية التي يظهرها الأفراد في المصفوفة من أهم العوامل في تشغيل ذلك التنظيم بفعالية . وكما يظهر في جدول (١٨ - ١١)، فقد تم تسليط الضوء على أربعة من المديرين في المصفوفة مع أنماطهم السلوكية، الرئيس أو المدير العام، وأحد المديرين التنفيذيين، ومدير المشروع أو المنتج، ومدير يرتبط برئيسين في وقت واحد . وكما يشير الجدول، فقد يستلزم الأمر تطوير عدد من المهارات المتميزة لتعمل المصفوفة دون عوائق أو مشكلات .

من الممكن لتصميم المصفوفة، الذي يعمل بصورة صحيحة مع ازدواجية هيكل الأوامر والقدرة على معالجة المعلومات والترشيح في التكلفة، أن يحقق فوائد عديدة للمنظمة التي تتخذها . ومن ناحية أخرى، هناك العديد من النواحي السلبية المرتبطة بمثل هذا النوع من التنظيم، إذ تشير تجارب المديرين إلى ما يلي من علل المصفوفة :

١ - الارتباك في فترة تقويم الأداء : يبرز تقويم أداء المدير المرتبط برئيسين، بوجه عام، مشكلتين على الأقل : كيف يمكن توزيع وقت المدير (٥٠٪ للوظيفة و ٥٠٪ للمشروع أم ٦٠٪ و ٤٠٪ أم ٧٠٪ و ٣٠٪)؟ ومن يقوم بالتقويم؟ هل يقوم به المدير الوظيفي أم مدير المشروع؟ أم يكون التقويم من تقديرات المقومين الاثنين؟ ليست هناك أحكام ثابتة لمثل هذه المشكلات، إلا أن المنظمات بوجه عام، تحاول تجنب تقسيم أوقات المديرين بدقة . وعادة ما يتم تخصيص مسؤولية التقويم للمدير الوظيفي على أن يكون لمدير المشروع إسهام كبير في عملية التقويم .

٢ - صراع القوى : يخيل للمرء أن هناك توازنا فاعلا للقوة في تصميم المصفوفة، إلا أن احتمال حدوث صراع حول القوة في الواقع، كبير جدا إذا ما أخذنا في الاعتبار الطبيعة البشرية . وتتمثل أفضل الطرق التي توصل إليها المديرون لمعالجة الصراع حول القوة قبل أن يقضى على السمة التطبيقية لنظام المصفوفة في التأكد من أن الشخصيات الرئيسية في محاور السلطة (أي مديري الإدارات الوظيفية والمشروعات) تدرك أن الاستحواذ على السلطة بصورة مطلقة يعنى القضاء على فعالية الأداء في المنظمة نهائيا .

٣ - الفوضى : روى عن أحد المديرين أنه قال - عندما ووجه بالمصفوفة لأول مرة - «إنكم تطالبوننى أن أتصرف بطريقة غير طبيعية». ومن الممكن أن تؤدي مثل هذه المقاومة إلى حالة من الاضطراب والفوضى ما لم يتم تدريب المديرين جيدا على الطريقة التي تعمل بها المصفوفة .

٤ - الإفراط في استخدام الجماعات : ينهمك المديرون الذين يعملون في تنظيم مصفوفى فيما يجرى حولهم في بعض الأحيان، بدرجة تدفعهم إلى اللجوء إلى النشاط الجماعى أو اتخاذ القرارات بصورة جماعية . وهنا لابد أن يكون واضحا أنه ليس بالضرورة أن تتخذ كل القرارات بواسطة الجماعات، إذ أن قرارات الجماعة، كما أشرنا إلى ذلك في فصل سابق، تأخذ وقتا طويلا، بالرغم من المزايا التي تنصف بها . فبعض القرارات، بحكم طبيعتها، لا تتيح فسحة من الوقت لاتخاذها .

٥ - الانهيار في فترة التدهور الاقتصادي : يبدو أن المصفوفات التنظيمية تزدهر في فترات النمو والتطور المتلاحقة، غير أنها تصاب بالركود أو يترك العمل بها في فترات الركود الاقتصادي . وحينما تصل المنظمات مرحلة «شد الأحزمة على البطون»، يكون التنظيم هو أول شيء يتعرض للتغيير أو التبسيط . ويبدو أن التجربة تشير إلى أن مثل هذه الخطوة سابقة لا وانها إذ أن التجارب قد بينت، أيضا، أن من الصعوبة بمكان العودة إلى المصفوفة بعد أن يتم التحول عنها .

٦ - النظرة المركزة على جانب واحد : بما أن المصفوفة تطبق في المنظمات التي تتميز بدرجة عالية من الاعتماد المتبادل بين المهام والأفراد، فإن الاهتمام يتجه، في بعض الأحيان، إلى الانشغال بالعلاقات والصراعات الداخلية على حساب الاهتمام بالبيئة الخارجية . وتكون نتيجة ذلك تركيز القدر الأكبر من الجهود في تسوية الخلافات بدلا من خدمة الزبائن . وفي وضع كهذا يصبح تدخل الإدارة العليا أمرا ضروريا^{٣١} .

بالرغم من حداثة المصفوفة التنظيمية، فقد قامت بعض الشركات مثل هانى و يل (Honey Well)، وتكساس للمعدات، وجنرال اليكتريك، بتطبيقها لبعض الوقت . وحينما قررت شركة جنرال اليكتريك التخلي عن العمل في مجال الحاسب الآلى، قامت شركة هينى و يل بضم هذا النشاط إليها وأنشأت عشرين فريق عمل إداريا تتكون من مائتى شخص تقريبا من موظفيها وموظفى جنرال اليكتريك، لتحقيق التكامل بين التصنيع، والتسويق، والإدارة الهندسية، والأبحاث العلمية الميدانية، وشئون الموظفين، وبرامج الحاسب الآلى. والمخزون الفعلى لخطوط الانتاج . وتؤكد الإدارة العليا لشركة هينى و يل أن أسلوب التنظيم هذا أدى إلى دمج المؤسستين الكبيرين بسهولة وفعالية .

شكل ١٨ - ١١ أنماط السلوك الإداري في تصميم المصفوفة

| المدير | أنماط السلوك الرئيسية |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| المدير العام (الرئيس الأعلى) | تحقيق توازن القوى داخل التنظيم استخدام السلطة والقيادة وضع المعايير توجيه ومعالجة الصراعات |
| المدير الوظيفي | تعلم مقاسمة القوة العمل مع تأثير المركز الوظيفي أن يأخذ في حسابه صعوبة إدارة القوى العاملة من حيث : - احتياجات العاملين - الاحتياجات التدريبية - تخصيص المهام - تخطيط القوى العاملة - توازن حجم العمل - التعامل مع الموظفين |
| مدير المشروع | تعلم مقاسمة السلطة والقوة التحكم في الاختلافات بين العاملين الاعتماد على الخصائص الفردية والقدرة على الابتكار الابتكار في حل المشكلات أن يظهر توجهها عاما ومتوازنا |
| المدير المرتبط برئيسين مباشرين | اكتساب القدرة على التحكم في القلق والضغط النفسي تنمية منظر كل للمنظمة اكتساب مهارة معالجة الصراع بسرعة اكتساب مهارة التحكم في الاختلافات تنمية توجه شامل كمدير عام للمشروع. |

S. Davis and P. Lawrence: "Matrix" (Reading Mass: Edison Wesley: 1977) Chapter 4.

ماخوذ من :

ومن الضروري دراسة تصميم المصفوفة دراسة شاملة قبل النظر إليه كتنظيم فعال في أوضاع مختلفة كالنظام البيروقراطي أو نظام «٤». فتصميم المصفوفة جذاب في ظروف معينة غير أن تحديد الظروف الملائمة له يصبح أمرا ضروريا وهاما .

التنظيم الحر أو المركب :

ثاني أنواع التصميم للمنظمات الدينامية والمعقدة هو التنظيم الحر أو التنظيم المركب^{٢٢} . فالتنظيم الحريشبه الأميبية (Amoeba) التي تغير شكلها باستمرار كضرورة من ضرورات البقاء . و يركز اهتمام التنظيم الحر على التغيير ولا بد إذن للمديرين العاملين في منظمات تستخدم هذا التنظيم من أن يكونوا مرتبين ومبدعين ليتلاءموا مع التغيير.

يتجه التنظيم الحر إلى التقليل من التركيز على التسلسل الهرمي للسلطة، والوظائف الرسمية، وخط السلطة، وتسلسل سلسلة إصدار الأوامر، والعلاقة الرسمية بين الرئيس والمروؤس . وبدلا من استخدام الأدوات الوظيفية النمطية، يستخدم نظام مراكز الربح وهي

الوحدات التي تعنى بالنتائج وتدار على أساس فريق متكامل يسعى إلى تحقيق الأهداف. ويتم التركيز على الفعالية من خلال المشاركة والعمل الجماعي، والرقابة الذاتية، والاستقلالية في أداء المهام. وبمعنى آخر من المحتمل أن يتم تصميم كل مركز للربح بطريقة مختلفة وبذلك يكون التركيز على النواحي السلوكية سمة بارزة لأسلوب التنظيم الحر، غير أن النتائج الأساسية التي نصح بها التقليديون ضرورية أيضا بالنسبة لاستراتيجية هذا التنظيم.

يبدو أن التنظيم الحر ينسجم مع بعض الأعمال الصناعية أكثر من غيرها؛ فالمنظمات التي تتطلب التكيف مع مطالب وحصى السوق المتغيرة تميل إلى هذا الأسلوب في التنظيم. وتتطلب هذه المؤسسات نظاما مركزيا للرقابة (الحد الأدنى من الكفاءة) مع لامركزية العمليات مما يعنى ضرورة وجود نظم آلية لمعالجة البيانات. ومن أمثلة الشركات التي تستخدم التنظيم الحر بدرجات متفاوتة شركة ليتون الصناعية، وزروكس (Xerox)، وتاندنم (Tandem) للحاسبات الآلية وتكسترون (Textron)، وبولارويد (Polaroid)^{٢١}. تستخدم الشركات الكبرى المتنوعة المنتجات في أغلب الأحوال التنظيم الحر. وتتطلب هذه المؤسسات، التي نمت من خلال دمج وضم مؤسسات أخرى إليها، قدرا كبيرا من المرونة يتجاوز القدر الذي اقترحه علماء التنظيم التقليديون والبرامج التي افترضها السلوكيون. أما درجة الحرية في التنظيم الممكن قبولها في أي منظمة فأمر غير معروف. وما لم يتم بحث هذا النوع من أنواع التنظيم ومدى أثره على العمليات داخل المنظمة فأننا لن نتمكن من تقديم هذا التنظيم المتحرر كحل لبعض المديرين. فالبحوث التجريبية التي تمت في هذا المجال - حتى الآن - والتي تدعم أو ترفض هذا التصميم في أوضاع مختلفة، محدودة جدا، إلا أنه يحمل بعض المقومات التي تجعل منه مدخلا موقفيا للتنظيم وهي الاستراتيجية التي تصادف انتشارا كبيرا في الوقت الحاضر.

أثر عوامل التصميم في السلوك :

إن السؤال المنطقي الذي يمكن طرحه الآن هو ماهي العلاقة - إن وجدت - بين سلوك الأفراد في المنظمات - موضوع هذا الكتاب - والتنظيم الملائم للمنظمة - موضوع هذين الفصلين المتتابعين؟ لقد كان البحث في هذا المجال وافيا إلا أن نتائجه ليست متساوية على نحو وثيق. وقد اخترنا ستة عوامل تنظيمية رئيسية هنا لتوضيح هذا الوضع^{٢٢}.

الحجم : تمت دراسة العلاقة بين حجم المنظمة واتجاهات وسلوك العاملين فيها على مدى سنوات عديدة. ويشير استعراض هذه الأبحاث، التي تمت عادة بأجراء مقارنات بين وحدات مختلفة الحجم في منظمة معينة، إلى أن حجم المنظمة الكبير يرتبط سلبيا بمستوى الرضا الوظيفي واتجاه العاملين إلى البقاء في الوظيفة^{٢٣}. فيما تشير أبحاث أخرى إلى وجود علاقة خطية منحنية حيث يكون مستوى الرضا الوظيفي أعلى بالنسبة للمؤسسات متوسطة الحجم إلا أنه منخفض بالنسبة للمنظمات كبيرة الحجم، وصغيرة الحجم على السواء. ومع ذلك نجد أبحاثا أخرى تفيد بعدم وجود أي علاقة بين حجم المنظمة ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين فيها. يبدو أنه من الأسلم في الوقت الحاضر أن نقول إن للحجم تأثيرا متغيرا على سلوك العاملين. ولا يبدو أن للحجم أهمية كتلك التي للخصائص التنظيمية الأخرى، في التنبؤ بالسلوك. ويبدو أن المؤثرات الأكثر دينامية أفضل عوامل للتنبؤ، كما أن أغلب الدراسات التي تمت أجريت على مجموعة من العاملين الذكور؛ إلى جانب الخلط فيما يتعلق بالمقصود بالحجم (هل هو حجم التنظيم أم حجم الوحدة أم عدد العاملين وما شابه ذلك)، وعلى ذلك يجب ألا يؤخذ الحجم كأفضل عامل تنبؤ بالنتائج السلوكية.

شكل التنظيم : الشكل التنظيمي من الموضوعات المطروقة كثيرا عند مناقشة خصائص البيئة التنظيمية. ومن المصطلحات المستخدمة عند مناقشة شكل التنظيم وصفه بأنه طويل، ومسطح، وهرمي. ومثلما حدث في دراسات حجم المنظمة، فإن عددا من الدراسات أفرز نتائج غير متسقة^{٢٤}. إن خاصية الشكل مهمة ولكن لا يبدو أن لها نفس الأهمية التي للعوامل الأخرى. ومثلها في ذلك عامل الحجم. على أننا لانقصد بذلك إلا أهمية للشكل في التنبؤ بنتائج السلوك، بل إنه -بالأحرى- إحدى السمات العديدة المرتبطة ببعضها في التنظيم. ويبدو أن هناك بعض العاملين الذين لا يهتمون كثيرا بشكل المنظمة وتأثيراته على سلوكهم، فيما يفضل آخرون، من ناحية أخرى، أن تكون المسافة بينهم وبين من يملكون سلطة اتخاذ القرار في المنظمة أقصر. ولكن تبرز هنا مشكلة تحديد مواصفات ما يشكل المسافة «الأقصر»؛ إذ يرى البعض أن مستويين إداريين أو تنظيميين يشكلان مسافة طويلة لحركة انتقال موضوع هام أو شكوى. وإجمالا، فإن الشكل يتأثر، بوجه عام، بنطاق الإشراف، ويبدو أن بعض الأشخاص يتأثرون بالأشكال المختلفة للتسلسل الهرمي للسلطة. وهنا يتعين على المدير

تشخيص ومعرفة الكيفية التي يتأثر بها رؤوسه بالشكل التنظيمي، إذا كان هناك تأثير، قبل تحديد الشكل الذي يجب أن تكون عليه المنظمة أو الوحدة.

درجة الرسمية : نعرف الرسمية أو الشكلية - بوجه عام - بمدى وجود لوائح وإجراءات وتعليمات وأسس اتصال مكتوبة. وقد يوافق أغلب الناس على أن التمسك الشديد بالرسمية أو النزعة نحو «الشخصية البيروقراطية» ترتبط بمستوى منخفض من الرضا الوظيفي. ومن خلال دراسات حول المهنيين، برزت نقاط عديدة ومثيرة. فالمهنيون، مثل المهندسين والمحاسبين والفيزيائيين، ينجون إلى المنظمات بمعايير وأسس ذات توجه خارجي بالنسبة للمنظمة - أي أن انتماءهم خارج المنظمة هو الذي يوجه سلوكهم. و يبدو أن التمسك بالرسمية يحدث ازدواجية في المعايير وينظر إليها على أساس أنها أقل فعالية من المعايير المهنية. كما اكتشف أنه كلما زاد التمسك بالرسمية زاد الاحساس بالاعتراض عن العمل.

على أن هذه النتائج لا تقلل بأي حال من أهمية الرسمية؛ إذ لابد من وجود قدر منها في أغلب المنظمات، لكن المسألة الجوهرية تتمثل في تحديد القدر اللازم منها. ويتعين على المدير أن يتفحص بدقة اتجاهات العاملين نحو اللوائح والإجراءات؛ إذ أن هناك بعض النظم الفرعية والعاملين بحاجة إلى درجة كبيرة من الرسمية، فيما تتطلب نظم فرعية أخرى وعاملون آخرون درجة أقل. المستوى التنظيمي : تشير الأبحاث التي أجريت في هذا المجال إلى أنه كلما تقدم الفرد في السلم الوظيفي وبلغ مستويات أعلى في التنظيم، زاد مستوى الرضا الوظيفي لديه، إلا أن هذه العلاقة غير منتظمة أو متسقة في كل الدراسات التي تمت ولا تكشف لنا عن السبب في زيادة مستوى الرضا الوظيفي. فمن الممكن أن تكون هذه الزيادة نتيجة لاكتساب مزيد من السلطة كلما تقدم الشخص في سلم السلطة أو أنها ترجع إلى الذات المرتبطة بالترقية أو التأكد من أن الحوافز (الترقيات) تتوقف على الأداء.

الفروق بين التنفيذيين والاستشاريين :

يبدو من المعقول أن يكون مستوى الرضا الوظيفي لدى المديرين التنفيذيين أعلى بكثير مما لدى الاستشاريين، وذلك بحكم «التصاقهم بالعمل والنشاط الفعلي»، إلا أن البحث - من جهة ثانية - لا يؤكد ذلك. وقد يعزى عدم انتظام هذه العلاقة، مرة أخرى، إلى المبالغة في تبسيط وضع معقد. على أننا نعلم تماماً أن العاملين في مجال التنفيذ والعاملين بصفة استشارية يختلفون من حيث نظرة كل فريق للآخر ولعلاقاتهم وأهمية كل منهم بالنسبة للمنظمة.

نطاق الإشراف :

يبدو أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المدير يتعاظم كلما زاد عدد الرؤوس المرتبطين به. ولم يتضح بعد، مرة أخرى، سبب هذه الزيادة في مستوى الرضا الوظيفي. فقد يرجع ذلك إلى الشعور بالقوة والأهمية أو لاحتساس الفرد بحيوية وظيفته، أو لدرجة التحدي المتعاظمة للموظفة. فنطاق الإشراف المتسع، كما عرضنا لذلك في الفصل السابق، قد يؤدي إلى الارتباك والشعور باليأس. عموماً، ينبغي تفسير الأبحاث والدراسات التي أجريت حول العلاقة بين السلوك وعوامل التصميم التنظيمي بقدر كبير من الحذر. فالارتباط بينهما ضعيف في أحسن الأحوال، ومحفوف بالمشكلات في أسوأها. ومن الطرق الملائمة للنظر في هذه العلاقة التفكير في عوامل التصميم التي تؤثر على سلوك الفرد من خلال الجماعة. فقد يكون ذلك أكثر واقعية طالما كان للجماعة (بما فيها القائد) أثر مباشر على السلوك أكثر من المنظمة نفسها. ولكن الأبحاث التي أجريت حول هذا الموضوع محدودة جداً لسوء الحظ.

ملاحظة ختامية :

توفر لنا الخلفية التاريخية لنظرية التصميم التنظيمي وأبحاثه وتطبيقاته فرصة لاستعراض الظواهر البدائية للمنظمات. وعلى الرغم من أننا لا نستطيع تقديم مجموعة من النتائج المحددة حول التصميم، إلا أننا نستطيع عرض بعض النتائج والطروحات :
أولاً : لاستراتيجيات التقليديين والسلوكيين والاستراتيجيات المعاصرة للتصميم أهميتها وفعاليتها في بعض الأحوال، ولا يتميز أي أسلوب منها بأنه الأفضل أو يجب قبوله على أساس هذه الصفة، بل إن هذه المداخل تمثل الأساس للمداخل الموقفية التي تبدو أنها تتناسب مع مجتمعاتنا ومنظمتنا المتغيرة.

ثانيا : تستلزم التصميمات التنظيمية قيام المديرين بدراسة البيئات والتقنيات والنظم الاجتماعية الفنية .

ولذلك فإن المديرين بحاجة إلى البحث عن إجابات لعدد من الأسئلة المعقدة والتي تشمل الآتى :

١ - هل يميز التصميم الحالى لمؤسستى الوظائف فيه بدرجة أقل أو أكثر من اللازم أو بدرجة مناسبة ؟

٢ - هل يتيح التصميم الحالى لمنشأتى درجة أقل أو أكثر من اللازم أو درجة مناسبة من التكامل بين النظم الفرعية المميزة ؟

٣ - ماهى تكلفة التمييز والتكامل فى الوضع الحالى والوضع المطلوب ؟ وماهى الفوائد التى تعود منه ؟

٤ - كيف يمكن لمنظمتى الوصول إلى التركيبة الملائمة من النتائج السلوكية عن طريق التصميم التنظيمى ؟

تمثل هذه الأسئلة تحديا لمهارات المديرين وقدرتهم الابداعية فى إعداد التصميم الأفضل بالنسبة لهم، وفى ذلك الوقت المحدد من حياتهم العملية والرحلة التاريخية التى تمر بها المنظمة . فاعداد التصميم الأفضل مهمة يصعب إتقانها ومعرفتها بصورة كاملة، إلا أنه من المؤكد يشكل تحديا كبيرا لقدرات المديرين .

ثالثا : تختلف استجابات الأفراد بالنسبة للأبعاد البنائية والسمات التشغيلية للتنظيم . فالشئ المقبول بالنسبة لشخص ما قد يكون محبطا ومزعجا لآخر . ويتعين على المديرين، مرة أخرى، أن يتقصوا ويتحققوا من الاستجابات السلوكية للمرؤوسين ليعرفوا الكيفية التى يستجيبون بها لحجم المنظمة ودرجة الرسمية بها والسلطة والرقابة والظواهر الأخرى المرتبطة ببنية المنظمة .

رابعا : هناك شواهد تؤيد الرأى القائل بضرورة وجود تصميمات متعددة فى المنظمات . فالتنظيم الأ وحده السائد متحجر، وعمومى فى طبيعته، و يصعب تطبيقه، إذا سلمنا بأن أبحاث لورنس ولورش وود ورد تتسم بالصحة، فتصاميم وحدة البيع تختلف عن تصاميم وحدة البحث والتطوير فى المنظمات الفعالة . وفى ذلك بعض الشواهد الهامة التى تبرر ضرورة أخذ التصميمات المتعددة فى الاعتبار .

اخيرا، من المستحيل عمليا أن تلائم أى منظمة بين حاجات ومهارات واتجاهات العاملين فيها وتصميمها التنظيمى . وبدلا من ذلك ينبغى علينا أن نتحدث عن أفضل طريقة للتلاؤم بين منظمة معينة والعاملين فيها . كما أننا بحاجة إلى الحديث عن تلاؤم التصميمات بالصورة التى تحقق الأهداف الفردية والجماعية والتنظيمية بوجه عام؛ إذ أن الإدعاء بتحقيق هذه الأهداف كاملة أو تأييد هذا الاتجاه يعنى العودة إلى المبادئ التقليدية والنماذج السلوكية العامة التى يقترحها السلوكيون . فمن الضرورى إذن النظر إلى التصميم التنظيمى كوسيلة لتحقيق أهداف متعددة ولا يتم اختيار التصميم إرضاء للعاملين أو كسبا لأرباح إضافية أو إرضاء لمجلس إدارة المنشأة .

موجز للمدير :

١ - يبدو أن للمداخل الموقفية للتصميم التنظيمى معنى ومغزى أكثر مما للمداخل العامة أو الجامدة . و يتمثل جانب القوة للمدخل الموقفى فى تركيزه على معرفة العلاقات المتبادلة بين أجزاء التنظيم وبين التنظيم ككل وبيئته . ويتضمن هذا المدخل متغيرات متعددة تشمل دراسة البيئة الاستراتيجية، والتقنية أو أخذها فى الاعتبار على الأقل .

٢ - يشير مدخلنا للتصميم الموقفى إلى التأثير الكبير للبيئة الخارجية على التنظيم . وتشمل البيئة العامة التى تؤثر على المنظمات -العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتقنية والموارد . إضافة إلى تلك القوى، تتأثر أى منظمة ببيئة عملها المتفردة والتى تشمل عملاءها والموردين والمنافسين واللوائح المنظمة للنشاط الصناعى الذى تعمل فيه والمسائل التقنية ذات العلاقة - أى كل العوامل التى تؤثر بصورة مباشرة على النشاطات الداخلية للمنظمة باعتبارها جزءا فرعيا منفردا من البيئة العامة .

٣ - تمثل درجة التغير (مستقرة/متقلبة)، ودرجة التعقيد (بسيطة/معقدة)، بعددين رئيسيين لبيئة العمل، يتعين على المديرين أخذهما فى الاعتبار . ويحدد هذان البعدان - مجتمعين - مدى الغموض فى البيئة . وهو أحد العوامل التى تؤثر فى الأهداف والبنية التنظيمية وسلوك الأفراد فى المنظمات .

٤ - تحدد الاستراتيجية الاتجاه الذى تسير فيه المنظمة . وتنبتق عن الاستراتيجية الخطط المختلفة التى توجه المنظمة نحو تحقيق أهدافها المقررة . وقد أكد شاندلر فى أبحاثه حول المنظمات قيمة النهج الذى يقول : إن «البنية التنظيمية تتحدد تبعاً للاستراتيجية» .

- ٥ - تشكل التقنية (التقنيات) المستخدمة في المنظمة جوهر العملية التحويلية فيها. وتأثر التقنية، من حيث تصنيفها إلى وسيطة ومتصلة ومكثفة، ببيئة العمل التقنية وتؤثر في نفس الوقت على بنية المنظمة، بل إن التقنية في الواقع، تفرض قيودا معينة على البنية التنظيمية التي تنشأ.
- ٦ - المتغيرات الموقفية الرئيسية - البيئة والاستراتيجية والتقنية - متغيرات قرينية مرتبطة بالنتائج السلوكية. فأبحاث بيرنز واستوكر ولورنس ولورش وورد وورد هي الأعمال الأولى التي لفتت الانتباه إلى موضوع التصميم التنظيمي على أساس الموقف. وقد توصل هؤلاء الباحثون إلى أن هناك تصاميم مختلفة تتناسب في الواقع مع مختلف البيئات والنظم الفرعية والأفراد والتقنيات والمهام التنظيمية، وكما هو الحال في كل أعمال البحث، فهناك من ينتقد التصور العام، والقياس التشغيلي، والنتائج التي توصل إليها الباحثون الموقفيون. على أننا نعتقد أن هؤلاء الرواد قد عالجوا التعقيدات المرتبطة بالمواقف المحتملة بنجاح، ولا بد للمديرين الذين يواجهون بمشكلات تتعلق بتصميم التنظيم من دراسة أعمالهم.
- ٧ - يفترض نهجنا المعاصر للتصميم التنظيمي أن المنظمات ستتطور من تنظيمات وظيفية بسيطة إلى تركيبات معقدة منظمة على أساس المنتج، كلما تطورت بيئاتها من بسيطة مستقرة إلى معقدة متغيرة. ويشير هذا الإطار - ضمنا - إلى أن النظام البيروقراطي يتناسب أيضا مع المنظمات التي تعمل في بيئات بسيطة ومستقرة بالرغم من تركيزه الشديد على التنظيم الوظيفي.
- ٨ - من أشكال التنظيم المستحسنة في كثير من منظمات اليوم المصفوفة التنظيمية خاصة بالنسبة للمنظمات التي تعمل في بيئات معقدة ومتقلبة. تتألف المصفوفة، في الأساس، من تنظيم يقوم على أساس المنتج ركب في تنظيم وظيفي. ويركز الاعتماد المتبادل ومشاركة السلطة والطاقة المتنامية لتدفق المعلومات وترشيد النفقات والأدوار المتغيرة للمديرين المختلفين، الانتباه على المزايا الفريدة للمصفوفة.
- ٩ - يتعين على المديرين المشاركين في القرارات المتعلقة بتصميم التنظيم أن يكونوا «مشخصين» وأن يقوموا بمراجعة درجة التمايز والتكامل في التصميمات المطروحة أمامهم وتكاليفها والفوائد التي تعود فيها. كما ينبغي موازنة هذه العوامل على ضوء النتائج السلوكية المرغوب فيها. على أن الفشل في التشخيص سيؤدي في الغالب إلى عجز في التعامل مع التغيرات التي تحدث بصفة مستمرة في المنظمات والبيئات والأفراد.
- ١٠ - لا يوجد تصميم تنظيمي واحد هو الأفضل على الإطلاق، وليس منظورا أن يبرز إلى الوجود مثل ذلك التصميم. فالتنظيم الأفضل بالنسبة للمنظمة وإدارتها والعاملين فيها يتغير بمرور الزمن. وبناء على ذلك ينبغي أن يكون المديرين متفتحين ومتقبلين للترتيبات الجديدة والمقترحات المختلفة؛ إذ أن أفضل أعمال البحث حول التصميم التنظيمي قد أثبتت أن قابلية التكيف في صيغة استراتيجيات التنظيم العضوي فعالة في بعض الأوضاع، فيما يكون التنظيم الميكانيكي هو الأفضل في أوضاع أخرى. إلى جانب ذلك، هناك استراتيجيات أخرى تقع بين هاتين الاستراتيجيتين يلزم أخذها في الاعتبار أنشائها مديرون أكثر ذكاء وأعلى ثقافة ومعرفة وتفوقا.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ما الفرق بين التصميم التنظيمي والبيئة التنظيمية؟
- ٢ - ما هي الحجج التي تدعم بها ترجيحك للمداخل الموقفية للتصميم التنظيمي على الطريقة الوحيدة المثل للتنظيم؟
- ٣ - بينما يتفق العلماء السلوكيون والمديرون الممارسون على أن البيئة عنصر غالب في عملية تصميم المنظمات، لا يوجد اتفاق حول إمكانية اختزال التعقيدات في البيئة إلى مصفوفة ثنائية (بسيطة/معقدة - مستقرة/متقلبة). ناقش هذه العبارة مع إيراد الحجج التي تدعم موقفك.
- ٤ - لماذا يكون من المعقول أن نفترض إمكانية تنظيم بعض وحدات المنظمة تنظيما ميكانيكيا وتنظيم وحدات أخرى تنظيما عضويا؟
- ٥ - هل تستطيع تحديد وضع معين لا يكون التنظيم فيه وفقا لاستراتيجية المنشأة؟
- ٦ - ما هي العوامل المحددة للتقنية كعامل موقف في تصميم التنظيم؟

- ٧ - ما هي السمات الايجابية والسلبية المرتبطة بالوظيفة الحدودية في المنظمة من وجهة نظر من يشغل الوظيفة في المنظمة ؟
- ٨ - بصفتك مستشارا في إحدى المنظمات ، ما هي التحذيرات التي تقدمها لأحد المديرين التنفيذيين لمنظمة كبرى يعتزم تغيير التنظيم المصفوفة لمنظمتهم ؟
- ٩ - ما هو الدور أو الوظيفة التي ترى أنها أكثر صعوبة في تصميم المصفوفة ؟
- ١٠ - ما هي العلاقة بين الهيكل التنظيمي ونظام الاتصال ؟ وبين الهيكل التنظيمي وعملية اتخاذ القرارات ؟

حالة دراسية في التصميم التنظيمي

مستشفى هيوستن التذكاري (Houston Memorial Hospital)

كلما توسعت المستشفيات في خدماتها أصبحت أكثر تخصصاً، وفي أغلب الحالات، أكثر تعقيداً. وقد كان للتوسع الذي طرأ في خدمات مستشفى هيوستن التذكاري من وجهة نظر نورا روجرز مديرة المستشفى، عدد من السلبيات التنظيمية. وتعتقد مديرة المستشفى أن قدرة المستشفى على تنسيق العناصر اللازمة لتقديم خدمات الرعاية الصحية الفعالة للمرضى قد اضعفت، نظراً لتضاعف حجمها خلال السنوات الثلاث الماضية.

نظراً لهذا التوسع السريع فقد بدأ مستشفى هيوستن التذكاري يفكر في التحول إلى تنظيم وظيفي التوجه. أي تجميع النشاطات وفق المهام الرئيسية، مثل: النشاطات التأهيلية والمالية ورعاية المرضى والخدمات المهنية، إلا أن هذا التنظيم لن يتبع بكامله في بعض الحالات، مثل خدمات التمريض. فخدمات التمريض - حالياً - عبارة عن خليط من التنظيم على أساس العمليات والمواقع ونوع الخدمة. فبينما نجد في ثلاثة نشاطات تمريضية عناصر التنظيم على أساس العمليات، الجراحة والولادة وخدمات الطوارئ، نجد أن مراكز التمريض، حيث يتلقى المرضى العناية لدى ٢٤ ساعة، قد تم تجميعها في الأصل على أساس المواقع (أي الدور الثالث، جناح فوندرن وجناح ايلر)، فيما يتم التخصص في الخدمة على أساس تصنيفها إلى توليد وجراحة أو نوع الخدمة الطبية للمريض.

خطة لإعادة التنظيم :

ارتأت نورا أنه من المناسب إعادة تنظيم المستشفى كله بالتحول من التنظيم المختلط المكون من العمليات والمواقع ونوع الخدمة - والمتبع في خدمات التمريض - إلى ما تسميه بالتنظيم الإداري الموحد. ويتحقق ذلك عن طريق تحويل النشاطات الحالية المنظمة على أساس وظيفي وتسلسل العمليات إلى نشاطات مجمعة على أساس نوع الخدمة أو الموقع. وقد افترض أن مثل هذا التغيير في التنظيم سيعزز اللامركزية في أعمال المستشفى، وتفويض السلطة إلى الوحدات الفرعية. وتتمثل الميزة الرئيسية لخطة إعادة التنظيم المقترحة، وفق رأي نورا، في أن التكامل في النشاط سيكون في أدنى مستويات التنظيم، مما يزيد من فرصة تنسيق النشاطات في المستوى التنفيذي المباشر. وتعتقد نورا أنه ما لم يتم دفع نقطة التكامل إلى «أسفل» التنظيم فإن انخفاض الكفاءة في العمل، وانخفاض الروح المعنوية للعاملين، ستصبح مشكلات كبرى بالنسبة لهذا المستشفى الأخذ في التوسع.

النتائج المتوقعة لإعادة التنظيم :

استخدمت نورا خدمات التمريض ليراد أمثلة للنتائج المتوقعة من التغيير في التنظيم. وترى نورا أن التنظيم الجديد سيوفر قدراً أكبر من تفويض السلطة لرؤساء المرضين الذين سيكونون اثنين أو ثلاثة منهم مسؤولين عن كل مائة سرير. كما ستكون هناك رئيسة تمريض لكل قسم علاجي تكون في خدمة كل مائة سرير أي «مستشفى مصغر»، على أن يكون رؤساء المرضين ورئيسة التمريض بالقسم العلاجي متخصصين في فروع الطب التي تتناسب مع المرضى الذين يتلقون العلاج في وحداتهم. لن يكون لمديرة التمريض سلطة تنفيذية مباشرة على الممرضات العاملات في وحدات المائة سرير. وبدلاً من ذلك ستركز جهودها في تعيين وتدريب كادر مؤهل من الممرضات، وتقويم مستوى الرعاية الصحية للوحدة، وإنشاء جسور للاتصال بين الوحدات المختلفة.

يتمثل أهم تغيير أجرى في الهيئة الطبية في إنشاء وظيفة «منسق ومستشار طبي» لكل وحدة تتكون من مائة سرير يقوم بالواجبات التالية :

- ١ - تقديم المشورة والنصح لهيئة التمريض في المسائل العلاجية والمرتبطة بالتخصص .
 - ٢ - التنسيق بين الوحدة والأطباء الذين يوجهون بدخول المرضى للوحدة .
 - ٣ - المشاركة في إدارة الوحدة بالتعاون مع رئيسة التمريض في الوحدة، ومساعد مدير المستشفى .
- يتولى وظيفة المنسق والمستشار أحد الأطباء الشباب ممن أكمل فترة التخصص الأولى وتوافر لديه القدرة للقيام بهذا الدور التكاملي الهام لبعض الوقت وليس على أساس التفريغ .

السلطة الوظيفية :

افترضت نورا أن السلطة الوظيفية مسألة أساسية في خطة إعادة التنظيم . وتمثل السلطة الرئيسية بالطبع في استخدام «سلسلة الأوامر» حيث يكون المشرفون التنفيذيون مسؤولين عن عمل المستشفى، فيما يمارس الاستشاريون السلطة الاستشارية التي تستند إلى المعرفة وتستخدم بصفة استشارية فقط . فنظرا لصعوبة التمييز بوضوح بين التنفيذيين والاستشاريين، ولوجود صراعات معروفة بين المشرفين التنفيذيين والاستشاريين فإن «السلطة الوظيفية» التي تتألف من مزيج من السلطة التنفيذية والاستشارية هي الأنسب . فعندما يفرض مشرف ما جزءا من سلطته الوظيفية، فإنه يحدد قدرا معيناً من السلطة و يمنحه لاستشاري متخصص، فيما يكون الاستشاري المتخصص بحاجة إلى سلطة رسمية في مجال النشاط الذي تم تفويضه فيه أكثر من حاجته إلى سلطة استشارية فقط .

للمرئوس - في التنظيم الوظيفي - رئيسان مباشران : يهتم أحدهما بالمسائل العامة فيما يتركز اهتمام الآخر على المسائل التخصصية . فالمرضة بالمستشفى مسئولة لدى مشرفة التمريض بالنسبة للمسائل العامة وللطبيب بالنسبة للمسائل الطبية المتخصصة .

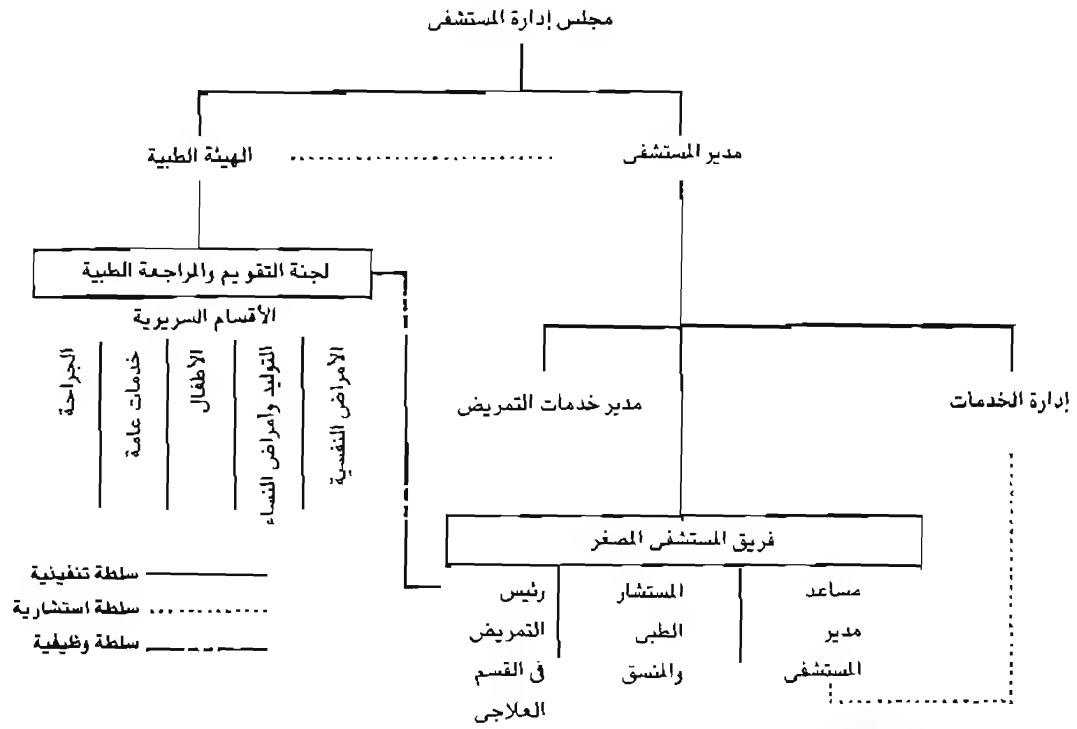
التصميم التنظيمي المقترح :

يبرز شكل (١٨ - ١٢)، الذي يعرض ملخصاً لخطة نورا لإعادة التنظيم، مفهوم السلطة الوظيفية . ولهذه الخطة مزاياها وعيوبها التي يتعين على نورا تحديدها وعرضها على مجلس إدارة المستشفى في اجتماعه القادم .

أسئلة إرشادية :

- ١ - ما المقصود بفكرة التكامل التي عرضت في هذه الحالة ؟
- ٢ - هل استفادت نورا من المدخل الموقفى في قرار إعادة التنظيم؟ وضح ذلك .
- ٣ - ما هي مزايا وعيوب خطة نورا لإعادة التنظيم ؟

شكل ١٨ - ١٢ خطة نورا روجرز لاعادة التنظيم



تمرين تجريبي المدخل المعاصر للتصميم التنظيمي

الغرض من التمرين : تبيان مفاهيم المدخل الموقف للتصميم التنظيمي

المعرفة المطلوبة :

أن يكون القارئ ملماً بالمسائل والمفاهيم والمشكلات المرتبطة بالنظرية الموقفية للتنظيم، خاصة التنظيم (المصفوفة).

كيفية إعداد التمرين :

شكل مجموعات كل منها من أربعة إلى ثمانية طلاب لأداء التمرين الذي يستغرق ما بين نصف الساعة، وخمس وأربعين دقيقة. يجب فصل المجموعات عن بعضها و يطلب من كل مشارك التحدث مع أفراد مجموعته فقط. يطلب من كل شخص -قبل تكوين المجموعات- أن يؤدي التمرين بمفرده ثم ينضم إلى مجموعته للوصول إلى قرار موحد.

التمرين :

شركة الكيماويات البترولية، شركة كبرى متعددة الجنسيات، تعمل بنجاح في مجال صناعة المواد الكيماوية، يقع مركزها الرئيس بمدينة شيكاغو بولاية إلينوى. تنقسم الشركة -جغرافياً- إلى ستة فروع : الولايات المتحدة، وأوروبا، وإفريقيا، وأمريكا اللاتينية، وكندا، والشرق الأقصى. وتنتشر مصانعها الرئيسية في اثني عشر قطراً. يختلف تنظيم كل فرع عن الفروع الأخرى كانعكاس للاختلافات في النواحي الاقتصادية والخصائص المحلية لكل قطر من تلك الأقطار ويوضح شكل (١٨-١٢) فرع الولايات المتحدة، موضوع هذا التمرين.

يقوم الهيكل الأساسي لفرع الولايات المتحدة على أساس وظيفي يتكون من إدارات منفصلة للتسويق والانتاج والبحث والتطوير ووحدات استشارية مختلفة. تم توحيد منتجات الشركة، التي تبلغ سبعة وعشرين منتجاً، في ثمانى وحدات عمل رئيسية = الكيماويات غير العضوية، والكيماويات العضوية، والبلاستيك والمنتجات الفولاذية، والأصباغ والبوليمرات، ومنتجات الرعاية الطبية، والمنتجات الزراعية والسلع الاستهلاكية. ولتتميز هذه النشاطات ووحدات العمل، هناك ثمانية مديريين لوحدات العمل. ومديرون لتطوير المنتج، ومجموعة من المديرين للبحث والتطوير، ومجموعة مديريين للخدمات الفنية، وسبعة وعشرون مديراً للمنتج، ومديرون لتطوير المنتج، ومديرون للخدمات الفنية للمنتج.

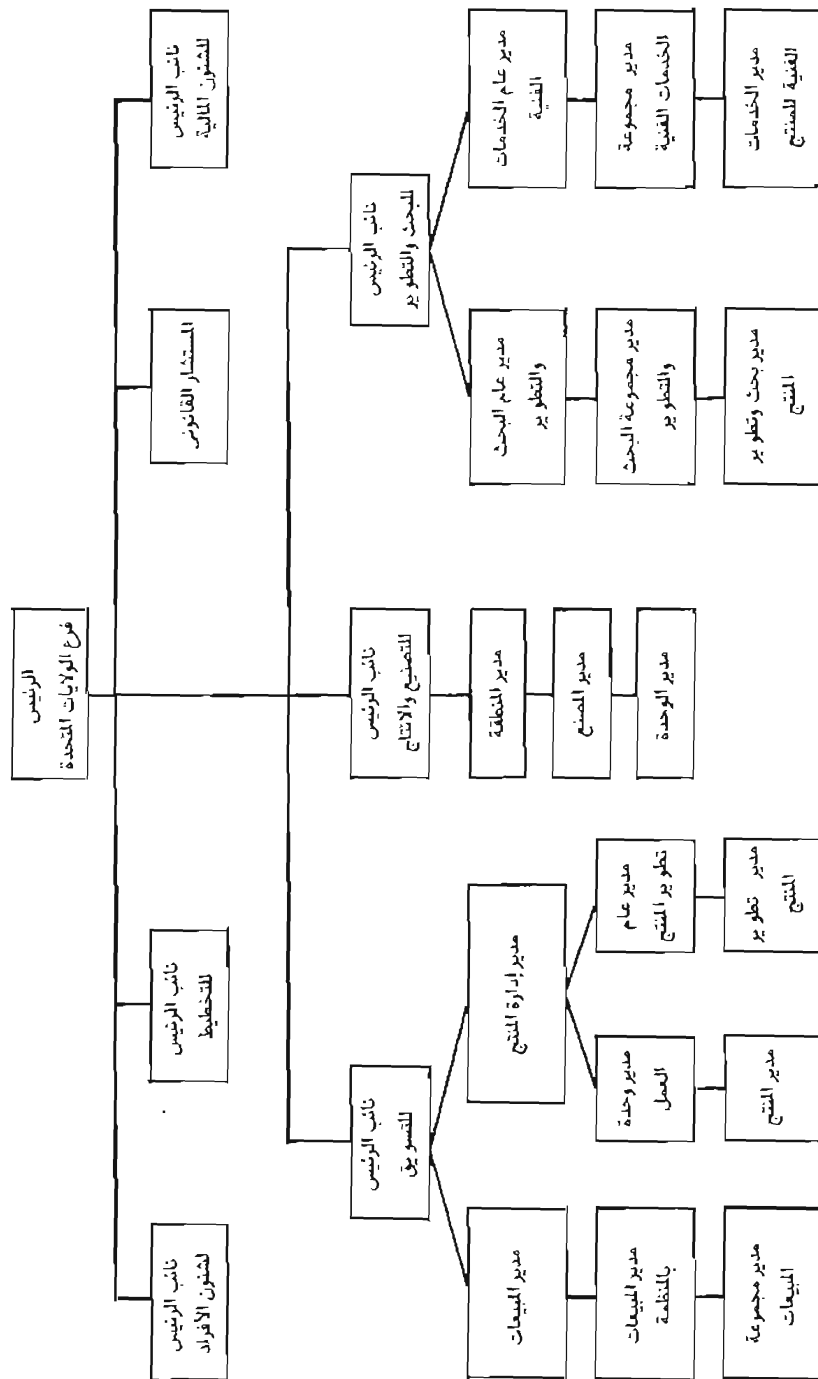
يمثل أداء مديري وحدات العمل ومديري المنتج عاملاً رئيسياً في نجاح عمليات الشركة. ويتولى مدير وحدات العمل الثمانية، في الواقع، مسؤولية نشاط إنتاجي محدد، حيث يكون كل واحد منهم مسؤولاً عن مجموعة من المنتجات. يتعين على كل من هؤلاء المديرين أن يعمل بالتعاون مع نظرائه في المبيعات والانتاج والبحث والتطوير. ويعهد لكل منهم مسؤولية تحقيق أرباح بالنسبة للمنتجات التي تقع تحت مسؤوليته، ولكن لا يملك السلطة الرسمية على ممثلي الوحدات الوظيفية الأخرى. ولديري المنتج أيضاً نفس الترتيبات والمسؤوليات ولكنها بالنسبة لكل منتج على حدة. وبينما توجد لمديري المنتج مسؤوليات عامة، نجد أن واجبات نظرائهم في الوحدات الوظيفية محدودة. ويتولى مديرو تطوير المنتج مسؤولية ترويج وتطوير المنتج بالنسبة للمنتجات الجديدة والسابقة، فيما يكون لمديري بحث وتطوير المنتج مسؤولية التجارب المختبرية للمنتجات الجديدة، ولديري الخدمات الفنية مسؤولية حل المشكلات المرتبطة بالزبائن فيما يتعلق بالمنتجات الموجودة.

توصل رئيس الفرع إلى تحديد مشكلتين رئيسيتين يواجههما الفرع من خلال تحليل أداء الفرع للسنوات القليلة الماضية، تتمثلان في : تصاعد حدة التنافس الخارجى، والصراعات المتكررة بين الوحدات الوظيفية. وأملاً في التخلص من هاتين المشكلتين، يعتزم رئيس الفرع إعادة التنظيم والتحول إلى تصميم المصفوفة.

إرشادات لأداء التمرين :

- ١ - على أعضاء المجموعة كأفراد مراجعة هذه المعلومات ودراسة شكل ١٨-١٢ لأعداد تنظيم مصفوفى للفرع.
- ٢ - كمجموعة : الوصول إلى نفس القرار وعرض ما اتفقت عليه المجموعة على كل المشاركين في التمرين.

شكل ١٨ - ١٣ الهيكل التنظيمي لفرع شركة البتروكيماويات بالولايات المتحدة



Notes :

1. John Naisbitt, **Megatrends** (New York: Warner Books, 1982), p. 190.
2. Fremont S. Kast and James E. Rosenzweig, **Contingency Views of Organization and Management** (Chicago: SRA, 1973), p. 313.
3. Tom Burns and G. M. Stalker, **The Management of Innovation** (London: Tavistock, 1961).
4. Ibid., p. 78.
5. Ibid., p. 83.
6. Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, **Organization and Environment** (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1969).
7. Henry L. Tosi, Ramon Aldag and Ronald Storey, "On the Measurement of the Environment: An Assessment of the Lawrence and Lorsch Environmental Uncertainty Scale," **Administrative Science Quarterly**, January 1973, pp. 27–36.
8. H. Kirk Downey, Don H. Hellriegel, and John M. Slocum, Jr., "Environmental Uncertainty: The Construct and Its Application," **Administrative Science Quarterly**, December 1975, pp. 613–29.
9. Charles Perrow, **Organizational Analysis: A Sociological View** (Belmont, Calif.: Wadsworth, 1970).
10. For research studies of boundary – spanners in organizational settings, see Robert T. Keller and W. E. Holland, "Boundary–Spanning Roles in a Research and Development Organization: An Empirical Examination," **Academy of Management Journal**, June 1975, pp. 388–93; James A. Wall and J. Stacy Adams, "Some Variables Affecting a Constituent's Evaluation of and Behavior Toward a Boundary Role Occupant," **Organizational Behavior and Human Performance** June 1974, pp. 390–408.
11. See J. Stacy Adams, The Structure and Dynamics of Behavior in Organizational Boundary Roles," in **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, ed. Marvin D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976), pp. 1175–99; R. Katz and M. L. Tushman, "A Longitudinal Study of the Effects of Boundary Spanning Supervision on Turnover and Promotion in Research and Development," **Academy of Management Journal**, September 1983, pp. 437–56.
12. See Robert T. Keller, Andrew D. Szilagyi, and W.E. Holland, "Boundary Spanning Job Characteristics and Job Satisfaction," **Human Relations**, 1976, pp. 699–716; Michael L. Tushman and Thomas J. Scanlan, "Characteristics and External Orientations of Boundary Spanning Individuals," **Academy of Management Journal**, March 1981, pp. 83–98.
13. James D. Thompson, **Organizations in Action** (New York: McGraw–Hill, 1967), p. 20.
14. A. D. Chandler, **Strategy and Structure** (Cambridge: Mass: MIT Press, 1962).
15. J. R. Galbraith and D. A. Nathanson, **Strategy Implementation: The Role of Structure and Process** (St. Paul, Minn.: West, 1978), pp. 12–16; Peter H. Grinyer and Masoud Yasai-Ardekani, "Strategy, Structure, Size and Bureaucracy," **Academy of Management Journal**, September 1961, pp. 471–86.
16. Chandler, **Strategy and Structure**, p. 15.
17. See Galbraith and Nathanson, **Strategy Implementation**, p. 17; J. D. Daniels, R. A. Pitts, and M.J. Tretter, "Strategy and Structure of U.S Multinationals: An Exploratory Study," **Academy of Management Journal**, June 1984, pp. 292–307; R.M. Kanter and J. D. Buck, "Reorganizing Part of Honeywell: From Strategy to Structure," **Organizational Dynamics**, Winter 1985, pp. 5–25.
18. Richard M. Steers, **Organizational Effectiveness** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1977), p. 32.
19. Thompson, **Organizations in Action**, pp. 15–18.
20. D. J. Hickson, D.S. Pugh, and D.C. Pheysey, "Operations Technology and Organizational Structure: A Reappraisal," **Administrative Science Quarterly**, 1969, pp. 378–97.

21. Joan Woodward, **Industrial Organization: Theory and Practice** (London: Oxford, 1965).
22. For discussion of technology, see E.D. Chapple and Leonard R. Sayles, **The Measures of Management** (New York: Macmillan, 1961); Charles Perrow, "A Framework for the Comparative Analysis of Organizations," **American Sociological Review**, 1967, pp. 194–208; D.S. Pugh, David Hickson, Robert Hinings, and Chris Turner, "Dimensions of Organization Structure," **Administrative Science Quarterly**, 1968, pp. 65–105; Thompson, **Organizations in Action**.
23. E.D. Chapple and Leonard R. Sayles, **The Management of Management** (New York: Macmillan, 1961), p. 34.
24. Woodward, **Industrial Organization**, p. 71.
25. See J. Alexander and W.A. Randolph, "The Fit Between Technology and Structure as a Predictor of Performance in Nursing Units," **Academy of Management Journal**, December 1985, pp. 844–59; J. Child and R. Mansfield, "Technology, Size and Organization Structure," **Sociology**, 1972, pp. 369–93; S. Paulson, "Organizational Size Technology, and Structure: Replication of a Study of Social Service Agencies Among Small Retail Firms," **Academy of Management Journal**, June 1980, pp. 341–47; A.H. Van De Ven and A. L. Delbecq, "A Task Contingent Model of Work Unit Structure," **Administrative Science Quarterly**, 1974, pp. 183–97; M. Whitney, R. L. Daft, and W. H. Cooper, "Measures of Perrow's Work Unit Technology: An Empirical Assessment and a New Scale," **Academy of Management Journal**, March 1983, pp. 45–63.
26. D.N. Rousseau, "Technological Differences in Job Characteristics, Employee Satisfaction, and Motivation," **Organizational Behavior and Human Performance**, June 1977, pp. 18–42.
27. R. Cooper and M. Fosta, "Sociotechnical Systems," **American Psychological Review**, 1971, pp. 467–74; J.A. Pearce and F. R. David, "A Social Network Approach to Organizational Design–Performance," **Academy of Management Review**, July 1983, pp. 436–44.
28. L.E. Davis, "Job Satisfaction – A Sociotechnical View," **Report 575–1–69** (Los Angeles: University of California, 1969), p. 8; E.L. Trist and L. W. Bamforth, "Some Social and Psychological Consequences of Long–Wall Method of Goal–Setting," **Human Relations**, 1951, pp. 3–38.
29. Robert Duncan, "What is the Right Organization Structure? Decision Tree Analysis Provides the Answer," **Organizational Dynamics**, Winter 1979, pp. 59–80.
30. S.M. Davis and Paul R. Lawrence, **Matrix** (Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1977).
31. Paul R. Lawrence, Harvey Kolodny and Stanley Davis, **The Human Side of the Matrix**, **Organizational Dynamics**, Summer 1977, pp. 43–61.
32. Davis and Lawrence, **Matrix**, Chapter 6.
33. See P. K. Mills, J. L. Hall, J. K. Leidecker, and N. Margulies, "Flexiform: A Model for Professional Service Organizations," **Academy of Management Review**, January 1983, pp. 118–31; John J. Pascucci, "The Emergence of Free–Form Management," **Personnel Administration**, September–October 1968, pp. 33–41; Thomas O'Hanlon, "The Odd News About Conglomerates," **Fortune**, June 1967, pp. 175–77.
34. Dalton E. McFarland, **Management** (London: Macmillan, 1970), p. 286; J.M. Stengrevics, "Managing the Group Executive's Job," **Organizational Dynamics**, Winter 1984, pp. 19–32.
35. See L. L. Cummings and Chris J. Berger, "Organization Structure: How Does It Influence Attitudes and Performance?" **Organizational Dynamics**, Autumn 1976, pp. 34–49.
36. F. T. Evers, J. M. Bohlen, and R.D. Warren, "The Relationship of Selected Size and Structure Indicators in Economic Organizations," **Administrative Science Quarterly**, June 1976, pp. 326–42.
37. See Daniel Brass, "Structural Relationships, Job Characteristics, and Worker Satisfaction and Performance," **Administrative Science Quarterly**, September 1981, pp. 331–48; Lyman W. Porter and Jacob Siegel, "Relationships of Tall and Flat Organizational Structures to the Satisfaction of Foreign Managers," **Personnel Psychology**, Fall 1965, pp. 379–92.
38. Jerald Hage and Michael Aiken, "Relationships of Centralization to Other Structural Properties," **Administrative Science Quarterly**, June 1976, p. 79.

Additional References :

- ALDRICH, H., and D. HERKER, "Boundary Spanning Roles and Organization Structure." **Academy of Management Review**, April 1977, p. 217-30.
- BLAU, P. M., and R. A. SCHOENHERR. **The Structure of Organizations**. New York: Basic Books, 1971.
- BOBBITT, H. R., and J. D. FORD. "Decision Maker Choice as a Determinant of Organizational Structure." **Academy of Management Review**, January 1980, pp. 13-23.
- CHILD, J. "Managerial and Organizational Factors Associated with Company Performance. Part I. A Contingency Analysis," **Journal of Management Studies**, 1975, pp. 175-89.
- . "Managerial and Organizational Factors Associated with Company Performance. Part II: A Contingency Analysis," **Journal of Management Studies**, 1975, pp. 12-27.
- DOWNEY, H. K., and R. D. IRELAND. "Quantitative Versus Qualitative Environmental Assessment in Organizational Studies." **Administrative Science Quarterly**, December 1979, pp. 630-37.
- DU BICK, M. "The Organizational Structure of Newspapers in Relation to Their Metropolitan Environment." **Administrative Science Quarterly**, September 1978, pp. 418-34.
- FREDRICKSON, J. W. "The Strategic Decision Process and Organizational Structure," **Academy of Management Review**, April 1986, pp. 280-97.
- GALBRAITH, J. W. **Organization Design**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1977.
- GEERAERTS, G. "The Effect of Ownership on the Structure of Small Firms." **Administrative Science Quarterly**, June 1984, pp. 232-37.
- GERWIN, D. "The Comparative Analysis of Structure and Technology: A Critical Reappraisal." **Academy of Management Review**, January 1979, pp. 41-51.
- HARVEY, E. "Technology and the Structure of Organizations," **American Sociological Review**, 1968, pp. 249-58.
- JACKSON, J. H., and C. P. MORGAN. **Organizations Theory**. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1978.
- KATZ, D., and R. L. KAHN. **The Social Psychology of Organizations**, 2nd ed. New York: John Wiley, 1978.
- KATZ, D., R. L. KAHN, and J. S. ADAMS, eds. **The Study of Organizations**. San Francisco: Jossey-Bass, 1980.
- KELLER, R. T., J. W. SLOCUM, JR., and G. I. SUSMAN, "Uncertainty and Type of Management System in Continuous Process Organizations," **Academy of Management Journal**, 1974, pp. 56-68.
- MILES, R. E., and C. C. SNOW. **Organizational Strategy, Structure, and Process**. New York: McGraw-Hill, 1978.
- MOBERG, D. J., and J. L. KOCH. "A Critical Appraisal of Integrated Treatments of Contingency Findings." **Academy of Management Journal**, 1975, pp. 109-24.
- MOHR, L. B. "Organization Technology and Organizational Structure," **Administrative Science Quarterly**, 1971, pp. 444-59.
- OSBORN, R. N., and J. G. HUNT. "Environment and Organization Effectiveness." **Administrative Science Quarterly**, 1974, pp. 231-46.
- PITTS, R. A. "Toward a Contingency Theory of Multibusiness Organization Design." **Academy of Management Review**, April 1980, pp. 203-10.
- ROUSSEAU, D. M. "Assessment of Technology in Organizations: Closed Versus Open Systems Approaches." **Academy of Management Review**, October 1979, pp. 531-42.
- TOSI, H. L. **Theories of Organization**, Chicago: St. Clair Press, 1975.
- WIELAND, G. F., and R. A. ULRICH. **Organizations: Behavior, Design, and Change**. Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1976.
- YASAI-ARDEKANI, M. "Structural Adaptations to Environments." **Academy of Management Review**, January 1986, pp. 9-21.

إطار للتغيير والتطوير التنظيمي

أوردت مجلة وول ستريت (WSJ) الحوار التالي الذي جرى بين مدير ومديرة في شركة الكوا للألومنيوم : الرجل «ترى هل دخول المرأة في مجال الأعمال (التجارية) بدعة»، تجيب المرأة «هذا ما يجعلني أحس بأنني أشبه براقصة الهولاهوب»^١. لم يكن مثل هذا الحوار يسمع حتى وقت قريب في دورة حول تدريب الحساسة في شركة الكوا (Aica)، إحدى أكثر الشركات الأمريكية تمسكا بالتقاليد، والتي تعمل في مجال صناعي تقليدي محكم.

مثلا مثل كثير من منافسيها، أدركت شركة الكوا أنها تعيش في ظروف بدأ الطلب فيها ينكمش، وعليها أن تغير الطرق التي يؤدي بها النشاط فيها. وقد تمثلت إحدى الطرق التي اختارتها الشركة لمواجهة المنافسة المتعددة المصادر والجنسيات، في إجراء تخفيض كبير في عدد العاملين فيها واتباع أساليب إدارية أقل صرامة وأقل بيروقراطية مع من يبقى منهم.

في بداية الثمانينيات، قامت إدارة الموارد البشرية في الشركة بتصميم برامج عديدة لتدريب وتنمية مهارات العاملين. ركزت على المهارات التي يلزم تنميتها في المديرين إذا ما أرادت الشركة الاستمرار في نشاطها. وجه واحد من هذه البرامج لمديري الإدارة الوسطى والعلماء بالشركة. ومن الجوانب التي حظيت باهتمام إدارة الشركة تعلم هؤلاء المديرين كيفية استيعاب النساء والأقليات في النظام «العتيق»، فيما تركز حلقة دراسية أخرى، موجهة نحو مشرفي المستوى الأول، على كيفية حث العاملين على العمل وكيفية تفاعلهم مع رؤسائهم

بالرغم من أن مثل هذه الجهود التطويرية قد استخدمت منذ زمن طويل. وهي شائعة وسط شركات الخدمات وشركات صناعة السلع الاستهلاكية. إلا أنها ما زالت حديثة بالنسبة للشركات الصناعية التقليدية. وقد أصبحت الإدارة العليا لشركة الكوا قلقة تجاه الشركات اليابانية المنافسة مما دفعها إلى اتباع بعض مبادئ الإدارة لدى منافسيها.

يمثل التدريب على المهارات الإدارية الجديدة جزءاً يسيراً من التغييرات التي تجرى في شركة الكوا. فإلى جانب التدريب، قامت الشركة بتخفيض قطاع المديرين والمهنيين بنسبة ٢٠٪ لينخفض العدد الكلي إلى ٣٥٠٠ فقط. زيادة على ذلك، تم إلغاء مستويات تنظيمية عديدة حيث أصبح نواب الرئيس المشرفون على النشاطات الرئيسية مرتبطين برئيس الشركة مباشرة فيما ألغيت وظائف نواب الرئيس التنفيذيين.

أصبحت التغييرات التي أجريت في الشركة واضحة بالنسبة للمديرين والمهندسين الذين لم يشملهم التخفيض. وقد لاحظ المديرون أنه لم يعد هناك عمل مريح، مما يعني أنه أصبح لزاماً على كل واحد أن يعمل بجهد وسرعة. كما أن جلسات مراجعة الأداء، التي كانت تعقد عشوائياً دون انتظام قبل إعادة التنظيم، أصبحت الآن أمراً رسمياً، وتتم في دورة منتظمة بحيث يستطيع كل المديرين رصد ومتابعة أدائهم على ضوء أهداف مقررة سلفاً.

أشار أحد مديري المستوى الأول إلى أنه ربما كان ينتظر الإجابة حول مسألة تتعلق بالعمل لفترة سنة كاملة، دون أن يتلقى الإجابة من رئيسه قبل إعادة التنظيم. أما الآن، وبعد أن تلقى دورة تدريبية في كيفية التأكيد على حقوقه، فقد أصبح أكثر عزماً في الضغط على رئيسه للحصول على الإجابات المطلوبة بصورة منتظمة حتى يتمكن من القيام بمسؤولياته.

ماهى النتائج المترتبة على جهود التطوير هذه ؟ لم يحن الوقت بعد لتقويم أثر تلك الجهود على حيوية وبقاء شركة الكوا . ولكن مع التزام رئيس الشركة ومديريها الكبار بالتغيير، لاحظ كثير من الناس أن الشركة تعمل بصورة أفضل بكثير مما كانت عليه من حيث حجم العمل ونوعيته وكفاءته . كما أن جهود التطوير الواسعة النطاق ستساعد الشركة في استقطاب أعداد متزايدة من النساء والأقليات في مستويات الإدارة المختلفة .

سنعرض في هذا الفصل إطارا أساسيا لفهم التغيير والتطوير التنظيمي . ومرة أخرى، لعله من المناسب في هذا المقام التنبيه إلى أنه إذا وجد نموذج مثالي يمكن تطبيقه على كل أنواع المنظمات ، فمن السهولة بمكان اقناع المديرين بأن التغيير شيء لابد منه، وأن تطبيق مبادئ ذلك النموذج سيحقق بالتأكيد نتائج إيجابية . على أن الأمر خلاف ذلك بالطبع، إذ أن النموذج الذي يعرض هو عبارة عن إطار مقترح لعرض أفكارنا واقتراحاتنا عن التغيير والتطوير التنظيمي . سننتقل وسنركز اهتمامنا في الفصل التالي، على مناقشة استراتيجيات التغيير الفردي والجماعي والتنظيمي .

أهداف التغيير والتطوير التنظيمي :

ترتبط جهود التغيير والتطوير التنظيمي ، بمجموعة متنوعة من الأهداف والمصطلحات الفنية . فقد تكون الأهداف في بعض الحالات مكتوبة إلا أنه ومن الممكن أيضا اشتقاقها من خلال أفعال وتصرفات إدارة المنظمة . ومن الأهداف الشائعة والمعروفة -الارتفاع بمستوى الأداء، وتحقيق مستوى عال من الدافعية، ودرجة عالية من التعاون، وأساليب أوضح للاتصال وخفض معدلات الغياب، ودوران العمل، والحد الأدنى من الصراع والتكاليف المنخفضة .

هناك اختلاف بين الباحثين والمديرين حول الطريقة المثلى لدراسة التغيير التنظيمي : فمنهم من يرى أن مصطلح التطوير التنظيمي (O.D) يصف عملية إدارة التغيير . وقد ذهب هؤلاء -أيضا- إلى عرض التطوير التنظيمي كفرع من فروع المعرفة نشأ حديثا و يتجه لاستخدام معارف العلوم السلوكية لمساعدة المنظمات في التكيف مع التغيير . وتعرض العبارة التالية تفسيراً للتطوير التنظيمي أكثر شمولاً مما سبق ذكره :«التطوير التنظيمي عملية تسعى إلى زيادة الفعالية التنظيمية عن طريق توحيد حاجات الأفراد للنمو والتطور مع الأهداف التنظيمية باستخدام معارف وأساليب من العلوم السلوكية» .

وعادة ما تكون هذه العملية جهداً مخططاً للتغيير يشمل نظاماً بأكمله لفترة من الوقت، على أن يتم ربط تلك الجهود بمهمة المنظمة . يوضح هذان التفسيران للتطوير التنظيمي، علاقته بالتغيير التنظيمي . ويستفيد المديرون الذين يعملون في إدارة التغيير بالكثير من الأساليب والنماذج والمداخل التي اقترحها أساسا خبراء التطوير التنظيمي . وعلى ذلك، فإننا نعتزم مناقشة التغيير التنظيمي في سياق التطوير التنظيمي . ويجب ألا يفهم من ذلك أننا نسلم بأن التغيير أو التطوير التنظيمي علم قائم بذاته أو حتى علم ناشئ أيضا، إذ أننا نعتقد أن التغيير والتطوير جزء من مجال السلوك التنظيمي . ويجب ألا يستهوى المديرين مصطلح علم، أو حقل دراسي، الذي يعنى ضمنا وجود إجابات قاطعة لمسائل محددة . إذ أنهم يعرفون أن الاجابات القاطعة مضللة في حالة اتخاذ قرارات تتعلق بالتغيير والتطوير التنظيمي .

هناك عدد من الأهداف العريضة، المتضمنة في الأهداف المحددة للتغيير التنظيمي والتطوير التنظيمي وتشمل الآتي :

- ١ - يجب أن يركز التغيير والتطوير، حيثما كان ضروريا، على قدرة المنظمة على التكيف مع بيئتها .
- ٢ - يجب أن يهدف البرنامج (للتغيير والتطوير) إلى جعل المنظمة أكثر قابلية للتكيف مع البيئة الحالية أو المتوقعة .
- ٣ - لا بد للبرنامج من استخدام الطرق المعدة لاجداث تغيير في المعارف والمهارات والاتجاهات والعمليات والأنماط السلوكية وتصميم الوظائف وهيكल المنظمة .
- ٤ - يجب أن يستند البرنامج على الافتراض بأن مستوى الفعالية التنظيمية والأداء الفردي يرتقيان بالقدر الذي يتيح تحقيق التكامل الأمثل بين الأهداف الفردية والأهداف التنظيمية .

توصى هذه الفرضيات الأربع بوجود منظور انتقائي للتطوير والتغيير التنظيمي . يشتمل على عدد من الأساليب والاستراتيجيات . وهذا هو عكس المنظور المفرد الذي يرى أن من الممكن التوصل إلى حل أى مشكلة عن طريق تدريب الحساسية أو وضع الأهداف أو بامتداد

الأداء المتميز. فالاجابة المثل غير واقعية في مجال التغيير والتطوير التنظيمي، كما هي الحال في مجالات التصميم التنظيمي، والقيادة، والدافعية. وذلك بسبب المواقف الاحتمالية العديدة التي تقابل متخذى القرارات.

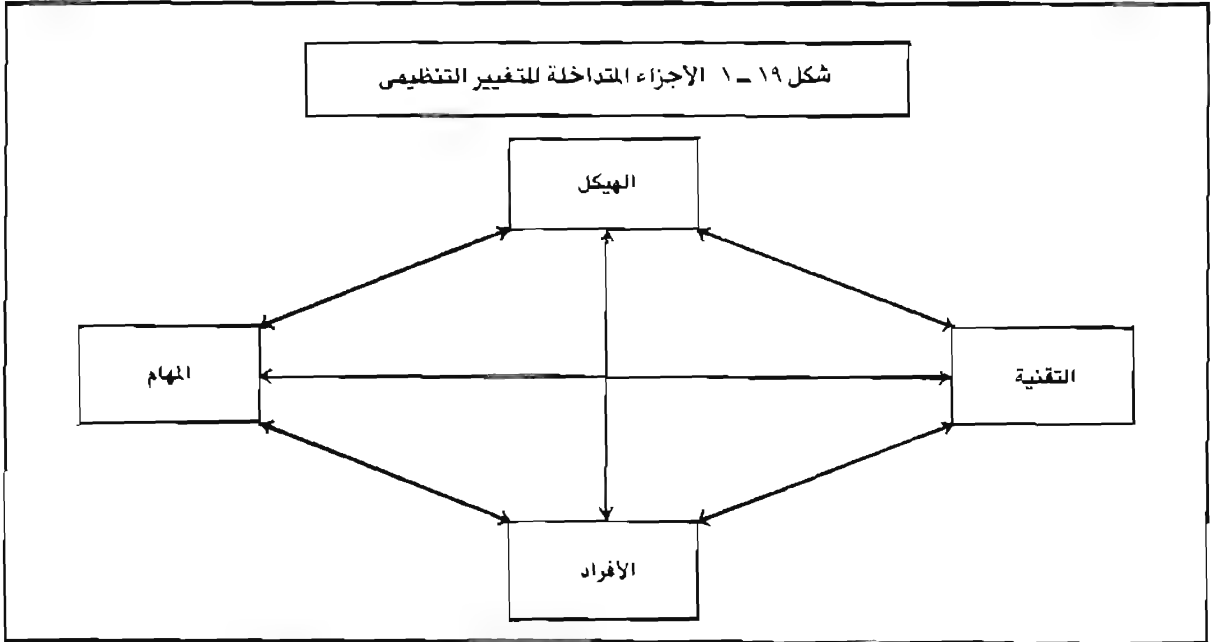
مداخل للتغيير التنظيمي :

من الممكن إحداث التغيير والتطوير التنظيمي في إدارة أو جماعة أو في منظمة بأكملها بأى عدد من الطرق، يركز بعضها على ما ينبغي تغييره، فيما تركز أخرى على كيفية إجراء عملية التغيير.

التركيز على «ما يتم» تغييره :

لقد وصف ليفيت (Leavitt) بالتفصيل المفهوم السائد كاهمية أساليب التغيير المتوافرة للمديرين وحدد الأساليب الهيكلية والتقنية والمهام والأفراد كأساليب للتغيير. فالأساليب الهيكلية تحدث التغيير من خلال التوجيهات الرسمية والاجراءات والسياسات التي تتمثل في الخريطة التنظيمية وطرق إعداد الميزانيات والقوانين واللوائح، فيما تركز المداخل التقنية على تعديل انسياب العمل الذي يتحقق عن طريقة إعادة تصميم العناصر المادية (المكتب، المعدات... الخ)، وطرق العمل ومعايير العمل. أما أساليب المهام فتعنى بالعمل الذي يؤديه الفرد مع التركيز على التغييرات في الدافعية، وتصميم الوظائف (انظر الفصلين الرابع والسادس)، بينما يهتم مدخل الأفراد بتعديل الاتجاهات والدافعية والمهارات السلوكية والتي تتحقق عن طريق أدوات معينة، مثل البرامج التدريبية الجديدة واجراءات الاختيار وأساليب تقويم الأداء (يعرض شكل ١٩ - ١ تخطيطاً لآثار ليفيت).

يرى ليفيت أن إحداث تغيير في واحد من هذه المجالات سيؤثر على المجالات الأخرى. فالتغييرات التي تجرى على الهيكل لتسهيل إنجاز المهام - مثلاً - لا تتم في فراغ إذ لا بد أن يعمل الأفراد في التنظيم الهيكل الجديد مستخدمين عمليات فنية أو إجراءات أو معدات ما. وأحياناً لا يتلاءم الأفراد مع التنظيم الجديد ولا يستطيعون التكيف معه، وعلى ذلك يتعين على المدير أن يستوعب جيداً نواحي التداخل بين هذه الأساليب وأن يتوافر لديه الاستعداد لدراسة التكاليف الاقتصادية والسلوكية للتغيير ومزاياه.



H. Leavitt: "Applied Organizational Changes in Industry: Structural, Technological and Humanistic Approaches", in Hand-
book of Organization, ed James G. March (Chicago: Rand McNally, 1965) p. 1145.

المصدر :

التركيز على «كيفية» التغيير :

هناك نوع آخر من مداخل التغيير يركز على الجوانب المتعلقة بـ «كيفية» التغيير، و يحدد قرainer (Greiner)، على ضوء تجربته الشخصية والتحليلات التجريبية، مجموعة محددة من أنواع التغيير التي يمكن إجراؤها في المنظمات. وقد صنف هذه الأنواع على أساس ثلاثة مداخل^١، موضحة في شكل ١٩ - ٢

السلطة الفردية (من جانب واحد) :

في هذا الأسلوب يكون إسهام الرؤوس محدوداً أو منعدماً. فالرئيس هو الذي يقترح التغيير من جانبه فقط معتمداً على القوة والسلطة المرتبطتين بمركزه الوظيفي. ومن الممكن أن يستخدم النفوذ الجانبي في ثلاث صيغ متباينة :

١ - إصدار قرار : وهو إعلان «ذو اتجاه واحد» يصدر من الرئيس بتحديد التغيير الذي سيحدث وتحديد ما هو متوقع (عمله) من جانب الرؤوسين. وهنا تنساب المعلومات من الرئيس إلى الرؤوسين. ومن أمثلة ذلك الاعلان عن وجوب ملء نماذج المطالبة بالتأمين ضد حوادث المرور خلال أربع وعشرين ساعة من وقوع الحادث وذلك اعتباراً من يوم الاثنين (القادم). و يعد عدم التقيد بهذا التغيير في الاجراء مخالفة يحاسب عليها في نظام تقويم الاداء.

٢ - الاحلال : يتم إبدال، الأفراد العاملين في موقع أو أكثر بأفراد آخرين لأن الرئيس يفترض أن تغيير الأفراد سيؤدي إلى تحسين الأداء. وفي هذه الحالة يكون التشاور بين الرئيس والرؤوس محدوداً أو غير وارد بالمرة.

٣ - تغيير الهيكل : بدلا من القرارات والاحلال يقوم المديرون بإجراء تغيير في علاقات الرؤوسين الذين يعملون في موقع تنظيمي معين. وقد يتضمن ذلك إلغاء مستوى تنظيمي أو تكوين مجموعة استشارية جديدة على افتراض أن التغيير في العلاقات سيؤثر بصورة إيجابية في السلوك والأداء.

السلطة المشتركة :

يقوم مدخل السلطة المشتركة على الافتراض بأن السلطة موجودة في المنظمة، إلا أنه يلزم استخدامها بحذر، فإذا ما كان بالمنظمة رؤوسون ذوو قدرات عالية، فمن الممكن أن تكون هناك مشاركة في السلطة للوصول إلى قرارات هامة تتعلق بالتغيير.

و يستخدم هذا الأسلوب بطريقتين مختلفتين إلى حد ما هما :

١ - القرار الجماعي :

يشارك أعضاء المجموعة في الاختيار بين الحلول البديلة التي يحددها الرؤساء. وهنا تختار المجموعة البديل الذي تعتقد أنه الأفضل، ولا يتضمن هذا الأسلوب تحديد المشكلة وحلها بل يركز على الوصول إلى الاتفاق الجماعي، على افتراض أن اتخاذ القرار بواسطة الجماعة سيضمن الالتزام بالبديل المختار، وذلك نتيجة للمشاركة النشطة لأعضائها في اتخاذ القرار.

٢ - حل المشكلات جماعيا :

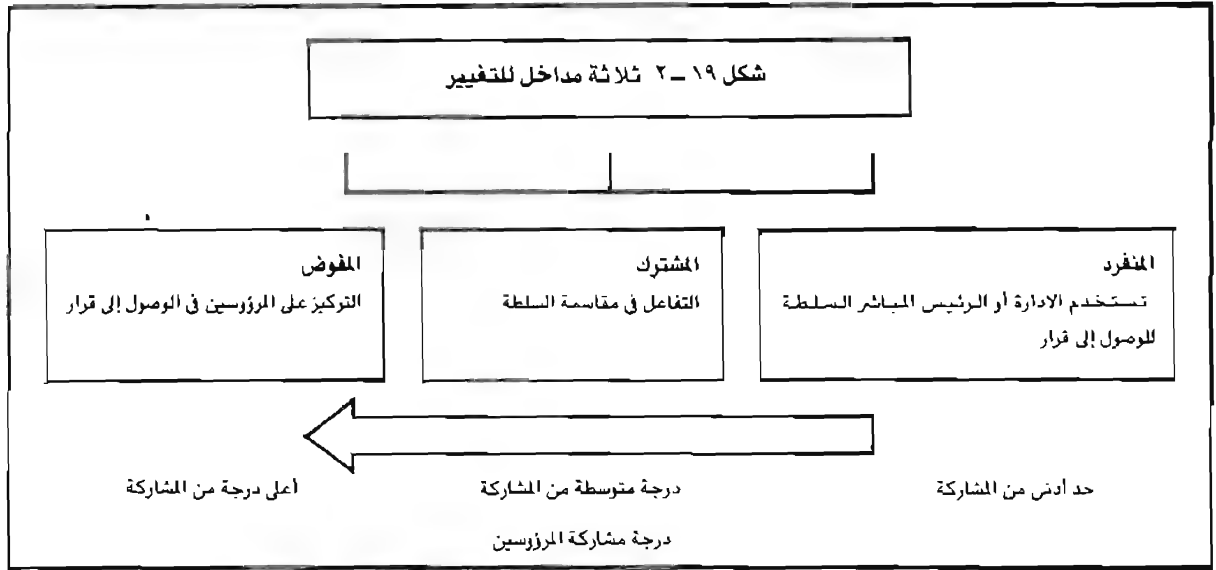
تقوم الجماعة بحل المشكلات عن طريق النقاش. و يكون للجماعة قدر كبير من حرية التصرف، ليس فقط في اختيار وتشخيص المشكلات المراد مناقشتها، بل وفي استنباط الحلول لتلك المشكلات أيضاً.

السلطة المفوضة :

حينما تفوض السلطة للرؤوسين، فإنهم يشاركون بهمة ونشاط في برنامج التغيير من بدايته إلى مرحلة تطبيقه. وهناك طريقتان للسلطة المفوضة :

١ - طريقة النقاش الجماعي للموضوع :

وفيها يجتمع الرئيس والرؤوسون لمناقشة المسألة موضوع الاهتمام، فيقومون بالتشخيص والتحليل والنظر في الحلول البديلة. و يفترض أن الحرية للرؤوسين تدفعهم إلى تقديم حلول للمشكلات المطروحة.



٢ - مجموعة تدريب الحساسية :

يتم تدريب الأفراد في مجموعات نقاش صغيرة ليكونوا أكثر إحساسا واستجابة ومعرفة بالطريقة الأساسية التي يسلك بها الأفراد والجماعة، حيث يتم التركيز هنا على زيادة الوعي الذاتي، ويفترض أن التغييرات التي تجرى على أساليب العمل والعلاقات تنبثق من التغييرات التي تحدث في العلاقات بين الأفراد. وعلى ذلك يبدأ التدرج المتوقع من زيادة مستوى الوعي الذاتي إلى علاقات أفضل بين الأفراد، فتحسينات في مستوى أداء العمل.

لاحظ فراينر - في معرض تقرير له عن نتائج مسح لعدد من حالات التغيير التنظيمي - أن أسلوب المشاركة في السلطة يتفوق على كل من أسلوب السلطة الانفرادية، والسلطة المفوضة^٧، فالأسلوب الانفرادي لا يهتم بأى قدر من المعلومات يمكن أن يسهم بها الرؤوسون، مع أن هؤلاء يعرفون، في بعض الحالات، الكثير من الجوانب التقنية والإنسانية المتعلقة بالتغيير. ومن جهة ثانية، يفغل أسلوب المفوض الاسهامات المحتملة للرؤساء، وبناء على ذلك يمثل أسلوب المشاركة توازنا بين الاحساس المتعاظم بالاستقلال والحاجة إلى تدعيم السياسة والسلطة.

وبالرغم من أن مفاهيم ليفيت وقراينر مفيدة في هذا المجال، إلا أنه يمكن النظر إليها كفاهم وصفية بسيطة. فقد أشارا إلى أن الأساليب الهيكلية جامدة ومجردة من الجوانب الإنسانية، وأن الأساليب التي تهتم بالعاملين أكثر إنسانية واستحسانا، ولكن ليس بالضرورة أن يكون الأمر كذلك. فقد لا يتمكن أحد المديرين من متابعة كل خطوة يؤديها الرؤوسون بدقة إذا ما أجرى تغييرا على هيكل المنظمة بتوسيع نطاق الاشراف مثلا، إذ من المحتمل أن يؤدي ذلك إلى مزيد من الاستقلالية بالنسبة للرؤوسين. ومن جهة أخرى، يمكن النظر إلى المدخل الانساني، مثل تدريب الحساسية، على اعتبار أنه خائق للأشخاص الذين لا يحبون مناقشة معتقداتهم وقيمهم الخاصة في جمع من الناس. إلى جانب ذلك، عادة ما يستخدم أكثر من أسلوب لاحداث التغيير والتطوير التنظيمي. فقد يثبت برنامج لتدريب القيادات، يهدف إلى تطوير مهارات التحليل والإدارة مثلا، عدم جدواه، إذا لم تصاحبه تعديلات في الهيكل التنظيمي توفر فرصة تطبيق تلك المهارات الجديدة.

الخصائص العامة المرتبطة بالتغيير :

بالرغم من تلك السلبية المرتبطة بطروحات ليفيت وقراينر إلا أنه يمكننا تحديد بعض الخطوط العامة التي تتخلل هذه المفاهيم. فمن الممكن تهيئة المديرين الملمين بالخصائص العامة للتغيير لاحتمال ظهور نتائج تتعلق بجانب واحد، أي أنهم يستطيعون تحليل التغيير بصورة منظمة وإلا غمرتهم التغييرات وأربكتهم. وتتمثل بعض النقاط العامة التي يلزم المديرين معرفتها في الآتي :

التخطيط :

من الممكن أن تكون عملية التغيير مخططة بصورة مسبقة، أو تترك دون تخطيط إلى أن تتضح المسائل المتعلقة بالتغيير. فالتغيير المخطط يكون مؤطرا حينما يتم وضع جداول زمنية مفصلة للنشاطات المختلفة مقدما. كأن يتم في الخطوة الأولى - مثلا - تشخيص مشكلة مفترضة في تاريخ محدد، ثم تليها الخطوة الثانية التي تتمثل في الوصول إلى حل لتلك المشكلة في تاريخ آخر لاحق، وهكذا - أما التغيير المخطط فيكون غير مؤطر عندما لا يكون هناك حل محدد للمشكلة المعينة (تبعاً لتطور الأحوال). ومن أمثلة هذا التغيير تنفيذ برنامج تدريبي شامل لكل المديرين في المنظمة. فالقيمة العملية في البرنامج تعتمد على ما يكتسبه كل مدير من هذا البرنامج. فقد تتعلم مجموعة من المديرين أن الأسلوب الديمقراطي في الإشراف أفضل بالنسبة لمروسيهم، فيما تتعلم مجموعة أخرى أن هناك حاجة إلى إدخال نظم لرقابة الميزانية لتحسين مستوى أداء مجموعات العمل المرتبطة بهم. وهنا يركز المدخل غير المؤطر للبرنامج التدريبي على التوجه الفردي نحو محتويات ذلك البرنامج فحسب.

القوة (الانفرادية، المشتركة أو المفوضة) :

يتمثل جوهر هذه المسألة في السؤال : من يتخذ قرارات التغيير؟ وما هي الأسس التي تستند عليها تلك القرارات؟ فالقرارات الفردية عادة ما تستند على قوة مركز متخذ القرارات، فيما تعتمد القرارات المفوضة أكثر على معارف ومهارات مديري المستويات الدنيا. فلا بد للمدير - إذن - أن يأخذ في اعتباره قدرات ومهارات المرؤوسين لتحديد التوزيع المناسب للقوة، إذ أن ترك أمر اتخاذ قرارات هامة بمشاركة أفراد تعوزهم المهارات والخبرة سيضع سابقة خطيرة في المنظمة. وعلى ذلك تصبح المسألة حكما شخصيا حيث يطلب من الرئيس تحديد ما إذا كان للمرؤوسين قدر كاف من المهارة يؤهلهم للمشاركة في اتخاذ قرارات التغيير، في حين أن بعض المرؤوسين يشكون في مدى توافر الخبرة لدى الرئيس ليشترك بنفس الصورة.

العلاقات (من غير الشخصية إلى الشخصية) :

من الممكن أن يتخذ أي أسلوب للتغيير اتجاها شخصيا، أو غير شخصي. فعندما يوجه الجهد في بعض البرامج التدريبية نحو تحديد الأسلوب القيادي الخاص بأحد المديرين، يكون التركيز هنا ذاتيا - شخصيا. أما عندما تحاول بعض البرامج التدريبية عرض الأساليب القيادية المختلفة ونتائجها المحتملة بالنسبة للمديرين - من جهة ثانية - فهذه محاولة غير شخصية لتحسين مهارات المدير في التعامل والعلاقات مع الآخرين، وتحديد الدرجة المناسبة من الاعتبارات الشخصية، يعتبر مسألة صعبة. ويتمثل أحد الجوانب التي يتعين على المدير التفكير فيها مليا فيما إذا كان المرؤوسون يستطيعون التعامل بنجاح مع الأسلوب الشخصي أو الذاتي. فهناك العديد من الأفراد الذين لا يستطيعون، أو لا يحسنون بالارتياح لتدقيق أعمالهم أمام الزملاء أو الرؤساء أو المرؤوسين. وعلى ذلك تكون معرفة اتجاهات المرؤوسين حول هذه المسألة من المعلومات الهامة التي يتعين على المديرين الحصول عليها قبل الاندفاع في تنفيذ برنامج للتغيير يكون شخصي التوجه.

معدل التغيير (من الجنزى إلى المتدرج المتطور) :

لكل أسلوب من أساليب التغيير خاصية تسمى معدل السرعة أو الحركة وهو : سرعة وعمق التغيير. فمن الممكن أن يبدأ التغيير، بتغييرات جوهرية، أو محدودة تتحول تدريجيا إلى تغييرات رئيسية بمرور الزمن، كأن يتم تغيير في مواصفات بعض الوظائف بصورة مبدئية ثم يتم نقل الأفراد بين الوظائف، وأخيرا تضاف وحدة جديدة بسلطات تتعلق بمراجعة الميزانيات، على سبيل المثال. فالتغيير الجزئي يشمل وصف الوظائف، بينما تعلق التغيير «الشامل» بالتوجه الكلي لهيكل المنظمة.

يتعين على كل مدير التفكير مليا في هذه العوامل الأربعة عند التفكير في إحداث تغيير ما - فبدلاً من الافتراض بأن مجموعة معينة، أو تركيبة محددة، في هذه العوامل ستؤدي إلى تحسين مستوى الأداء، ينبغي دراسة المشكلة والعاملين والبيئة والقيود الزمنية، والموارد والأهداف قبل تحديد استراتيجية للتغيير. فالنقطة الأساسية التي يلزم التركيز عليها، مرة أخرى، هي أن العوامل الجوهرية في التغيير تتمثل في الهيكل التنظيمي، والأفراد، والتقنية، والبيئات التي تتفاعل معها المنظمة. وعلى ذلك، سيكون للتغيير الذي يحدث في واحد من تلك العوامل تأثيره في العوامل الأخرى من غير شك.

بعض وجهات النظر حول التغيير :

من المؤكد أن التغيير والتطوير التنظيمي أكثر تعقيدا من مجرد الأساليب التي يتعين تطبيقها لاجراء تعديل في الهيكل والأفراد والتقنية، إذ أن هناك عناصر عديدة ومتنوعة - فردية وجماعية وتنظيمية - ذات تأثير مباشر يتعين أخذها في الاعتبار قبل أن تختار المنظمة مدخلا معينا للتغيير. إلى جانب ذلك، هناك العديد من المشكلات غير المتوقعة التي يمكن أن تظهر بمجرد تطبيق أسلوب معين. وغالبا ما يستهوى المديرين أسلوب التغيير المتقن الأعداد، أو المنسق، دون معرفة أو تحديد ما إذا كان ملائما للوضع القائم. ومن أمثلة ذلك اختيار العديد من المنظمات لمنهاج الإدارة بالأهداف دونما اعتبار لتكاليف ومشكلات واحتياجات هذا النوع من أنواع التغيير الجوهرى.

تتمثل إحدى الطرق المقترحة التي تتيح للمدير معرفة ما يجرى (في المنظمة) في وجود إطار أو تصور ذهنى يصور عملية التغيير. ويساعد هذا الإطار في تنبيه المدير إلى المسائل التي يلزم أخذها في الحسبان، إذا ما أريد للتغيير أن يتم بنجاح وأن يكون شاهدا أو مرجعا موضوعيا يمكن أن يساعد في التعرف بوضوح على الضغوط التي تدعو إلى التغيير. فالتغيير والتطوير التنظيمي يمر بسلسلة من المراحل، لكل مرحلة منها الظروف اللازمة للانتقال إلى المراحل اللاحقة. وعلى ذلك يتضح أن حذف إحدى المراحل يجعل من الصعوبة بمكان تقديم عملية التغيير على أسس فعالة إلى الأمام. فعندما يتفادى الذين يطبقون عملية التغيير عن خطواتها الأولى، يجدون أنفسهم في حالة من الارتباك أمام المقاومة أو النتائج السلبية غير المتوقعة. وفي مثل هذه الحالات يكون الاتجاه السائد هو فرض التغيير بالقوة وحمل الناس على قبوله بالرغم من شعور هؤلاء الناس بالاحباط ومعارضتهم للتغيير.

حدد لوين (Lewin) ثلاث مراحل للتغيير هي: التهيئة أو الأعداد، والتغيير، والتثبيت^{١٠}. تتضمن مرحلة التهيئة أو الأعداد حث الآخرين ليحسوا ويدركوا الحاجة إلى التغيير. ويستلزم الأمر أن تقوم الإدارة بحث الأفراد على البحث عن طرق جديدة للقضاء على بعض المشكلات مثل ضعف الأداء، والغياب، واللامبالاة. وتتضمن المرحلة الثانية إحداث التغيير عن طريق تطبيق أسلوب أو برنامج ما. ومن الممكن أن يكون هذا التغيير تنظيميا (Structural)، أو تقنيا، أو موجها نحو الأفراد أو مجموعة مؤلفة من هذه الفئات. أخيرا، تشمل مرحلة التثبيت، التعزيز اللازم للتغيير بحيث تصبح الاتجاهات والمهارات والمعارف والأنماط السلوكية الجديدة ثابتة وراسخة.

منظور جزئى :

لقد أفاد نموذج لوين، كأساس للبحث التجريبي، في عملية تغيير طريقة التعلم الاجتماعى والذاتى، التي يطرح بموجبها العاملون أنماط السلوك القديمة جانباً، ويتبنون أنماطاً سلوكية جديدة^{١١}. وقد تتضمن هذه العملية التدريب في مؤسسات تعليمية نظامية أو بواسطة ممارسة أنماط سلوكية جديدة بإشراف ومراقبة أحد المشرفين. ويقدم شكل ١٩ - ٣ عرضاً لعملية التعلم. ويلقى هذا الإطار الضوء على أربعة أنواع رئيسية للتغيير، وأربعة أنواع فرعية للتعلم، انبثقت عن دراسة نقدية لخمسة دراسات حول برامج للتطوير التنظيمي يفترض أنها كانت ناجحة^{١٢}.

يركز نموذج دالتون المتتابع للتغيير المستحث على عنصرين شرطيين يسبقان برامج التغيير الناجحة :

وجود إحساس بالتوتر داخل التنظيم من قبل شخصية أو مجموعة رئيسية. وقد أورد قست (quest)، في دراسته المستعرضة للقيادة والتغيير التنظيمي في مصنع لتجميع السيارات، أنه كانت هناك حالة من التوتر الشديد قبل وصول مدير الإنتاج الجديد الذى كان ناجحاً في «قلب المصنع رأساً على عقب» من أدنى درجات الكفاءة إلى أقصاها. فقد كانت شكاوى العمال عديدة ومعدل دوران العمل أضعف مما كان عليه في المصانع الأخرى. كما تعرض المصنع إلى الانتقاد والتفتيش الدقيق من قبل رئاسة الفرع^{١٣}.

ورد في دراسة لاحدى محاولات التغيير الناجحة التي قام بها فريق استشارى من جامعة ميتشجان الأمريكية أن شركة بانر (Banner) - في السنة السابقة لتدخل هذا الفريق - انخفضت أرباحها إلى الحد الأدنى، وساد فيها شعور بأن الأمور قد وصلت إلى حالة يصعب السيطرة عليها - شعور مشترك عبر عنه كثير من العاملين في المستويات غير الإدارية^{١٤}.

وقد ظهر هذا النوع من أنواع التوتر بوضوح، أيضاً، في منظمات غير صناعية مثل شركة الكهولكس انا نيموس (Alcoholic Anonymous)، التي يتمثل هدفها الأساسى في إحداث تغيير سلوكى معين، حيث إنها ترفض قبول أى شخص لا يعانى من القلق «الواعى»، إذ يتعين على طالب الوظيفة أن يقر بصراحة، بعجز المحاولات السابقة وبالحاجة للمساعدة^{١٥}.

شكل ١٩ - ٣ نموذج دالتون للتغيير التنظيمي المستحث (أطوار التغيير)

| عمليات التغيير | درجة التوتر في النظام | تدخل عامل مؤثر نوع اعتبار | محاولة الأفراد لتنفيذ التغيير المقترح | أنماط السلوك والاتجاهات الجديدة التي يعززها الإنجاز. الصلات الاجتماعية والقيم الناتجة مقترنة بالتناقض في درجة الاعتماد على العامل المؤثر. |
|------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| وضع الأهداف | | وضع الأهداف معممة | ظهور الأهداف بوضوح وتحديد أكثر - وضع الأهداف الفرعية | إنجاز وإعادة وضع أهداف محددة |
| تغيير العلاقات الاجتماعية | التوتر في العلاقات الاجتماعية القائمة | العلاقات الاجتماعية السابقة مقطوعة أو تم إضعافها | تكوين تحالفات وعلاقات جديدة تتمركز حول النشاط الجديد | تعزز العلاقات الاجتماعية الجديدة أنماط السلوك والاتجاهات المعتدلة. |
| اكتساب احترام الذات | شعور ضعيف باحترام الذات | يبدأ احترام الذات على أساس اهتمام وثقة العامل المؤثر | يقدم اكتساب احترام الذات على أساس إنجاز المهام والعمل | شعور متعاظم باحترام الذات |
| الدوافع الذاتية للتغيير | الدافع الخارجى للتغيير (تقديم خطة جديدة) | الدافع الخارجى للتغيير (تقديم خطة جديدة) | الارتجال وإخضاع الواقع للتجربة | دافع ذاتى للتغيير |

عرض باذن خاص من : "The Journal of Applied Behavioral Science, "The Individual, The Organization and the Career: A Conceptual Scheme"
By Edgar Schein, Vol. 7, No. 4, pp. 401-426.

ويرى جيروم فرانك (J. Frank) أن وجود حالة سابقة من الاضطراب العاطفي ترتبط ارتباطا وثيقا بالنتائج المترتبة على المعالجة حيث يرى أن :

«أهمية الاضطراب العاطفي في إقامة علاقة علاجية مثمرة يستدل عليها من الوقائع التي تبين أنه كلما زاد حجم الاضطراب المعبر عنه، والذي يتم قياسه على قائمة من الأعراض المعينة، زاد احتمال بقاء المريض تحت العلاج، بينما تبين، في المقابل، عدم وجود أى عامل مشترك في فئتين من أكثر الفئات التي يصعب معالجتها سوى عدم وجود حالة من القلق (والاضطراب)»^{١٦}.

تتجاوز هذه النماذج من التوتر مختلف الأوضاع والمواقف، إلا أن هذا النوع من أنواع التوتر، من جهة ثانية، لا تعاني منه المنظمة بصورة منتظمة أو من الممكن أن يكون حادا في مستوى الإدارة العليا أو المستويات الدنيا في التنظيم.

من اللازم تعبئة وتحديد اتجاه قوى التغيير التي يمثلها التوتر. ولكن يكون التغيير ناجحا، يرى النموذج ضرورة أن يجرى التغيير بمبادرة من شخص مؤثر (وسيط). كما يستلزم أن يكون للموظفين الذين يقع عليهم التأثير الثقة في أن التغيير فعال. ومن الممكن أن تبقى هذه الثقة وتستمر إذا افترض توافر المعرفة والنفوذ اللازمين لتنفيذ برنامج التغيير لدى وسيط التغيير.

اتضح - من مختلف الدراسات التنظيمية - أن محاولات التغيير الناجحة قد تمت بمبادرة من المسئول الأول في الوحدة أو أنها وجدت دعما من ذلك المسئول. فمصدر المبادرة في دراسة (قيست) هو مدير المصنع الجديد الذي جاء إلى المصنع ومعه سمعة طيبة لنجاحه في موقعه السابق. زيادة على ذلك، أصبح من الواضح بالنسبة للموظفين الآخرين أن مدير المصنع الجديد يجد دعما من إدارة المنطقة^{١٧}. كما جاءت المبادرة بإجراء تغييرات في مؤسسة بانر (Banner) من أعلى مسئول في المصنع^{١٨}. وعلى ذلك تكون الشروط التي تسبق التغيير وتيسره، هي التوتر ومركز الشخص الذي يقوم بالتغيير. كما يميز شكل (١٩ - ٣)، أيضا، أربع عمليات فرعية أساسية للتعليم، ويفترض أن التحرك على أساس أى منها يتبع أنماطا متميزة في برامج التغيير الناجحة^{١٩}.

الأهداف المحددة : يتمثل النمط الأول، الذى يبدو أنه يميز محاولات التغيير الناجحة، فى الانتقال من الأهداف العامة إلى أهداف محددة وملموسة . وكلما تقدم برنامج التغيير، تكتسب الأهداف مزيدا من الوضوح والصلابة ومن ثم يتم تقويمها وتعديلها وإعادة صياغتها كلما كان ذلك ضروريا . وتحدد هذه الأهداف، فى بعض الأحيان، من قبل أحد الرؤساء وفى أحيان أخرى يتم وضعها بالاشتراك بين الرئيس والمروسين . والثابت، فى كل الأحوال، هو أن تكون محددة ومتأسكة .

الروابط الاجتماعية المعدلة : ثانى الأنماط السائدة فى برنامج التغيير التنظيمى الناجحة هو حل العلاقات الاجتماعية القديمة وإقامة علاقات اجتماعية جديدة تدعم وتعزز التغييرات فى الاتجاه والسلوك . وعادة ما يكون السلوك والاتجاهات القديمة راسخة وجزءا لا يتجزأ من العلاقات التى قامت على أساس التفاعل لفترات طويلة، وأحيانا، تكون حادثة على مدى سنوات عديدة . وطالما بقى الموظفون المشمولون بالتغيير محتفظين بهذه العلاقات على ماهى عليه دون تغيير، فليس من المحتمل حدوث التغييرات . ولا يعنى ذلك أن علاقات الفرد السابقة ستعوق التغيير المقصود أو أن العلاقات الجديدة ستكون فعالة فى عملية التغيير إلا أن أى تغيير فى الهيكل أو التقنية أو الأفراد يستلزم التحول من العلاقات القديمة فى اتجاه علاقات جديدة .

لم يبتدع العلماء السلوكيون فكرة أن أى تغيير فى العلاقات القديمة يسهل عملية إجراء تغييرات فى الأفراد أو الجماعات . وهناك العديد من المؤسسات فى مجتمعنا، التى تقوم بعزل الفرد المطلوب التأثير عليه عن قصد، بعيدا عن ارتباطاته الاجتماعية والشخصية المعتادة، حيث تحاول السجون والمصحات العقلية ومراكز إعادة تأهيل مدمنى المخدرات تحقيق العزل الجزئى التام لمن يرتادها . قد يعمل حل العلاقات الاجتماعية السابقة أو تحقيقها على تحرير الشخص أو الجماعة إلا أن ذلك وحده لا يضمن أن تكون التغييرات الناتجة عنه فى اتجاه محدد أو أنها ستكون ثابتة تماما . كما يتضح أيضا ضرورة إنشاء علاقات جديدة تحفز أنماط السلوك المطلوبة وتعزز الاتجاهات المعدلة، وإلا فسيكون هناك ضغط مستمر يعمل فى اتجاه إعادة النشاطات والاتجاهات والعلاقات التى تعزز تلك النشاطات والاتجاهات .

من الدراسات المثيرة إلى حد بعيد، والتى توضح هذه الظاهرة، البرنامج التدريبى لشركة نيفى ستار (Navistar) الذائع الصيت والذى ركز على تحسين العلاقات الانسانية أو مهارات التعاطف لدى رؤساء العمل^{٢٠} . وبإجراء اختبار سابق للبرنامج التدريبى المنهجي لفترة أسبوعين واختبار لاحق، أظهر مراقبو العمال درجة عالية من التعاطف مع مشاعر الآخرين بعد التدريب . ومن جهة أخرى، تم استقصاء اتجاهات المتدربين مرة ثانية بعد مرور فترة من الوقت فأظهروا فى آخر الأمر قدرا أقل من التعاطف تدريجيا عندما تمت مقارنتهم مع مجموعة ضابطة . وقد استمرت تقديرات الملاحظين الذين سجل رؤسائهم تقديرات عالية حول التعاطف فقط عالية، فيما ارتد الملاحظون الآخرون الذين لايراعى رؤسائهم مشاعر الآخرين إلى ابتداء أسلوب «التنظيم والتوجيه» الذى يماثل أسلوب رؤسائهم . فقد حد التفاعل اليومي من أثر البرنامج التدريبى . وبما أن العلاقات الاجتماعية للملاحظين قد توقفت استمرارها خلال البرنامج التدريبى فقط، فقد عادوا إلى الوضع الذى يشجع ويدعم سلوك «التنظيم والتوجيه» بعد انتهاء البرنامج، إذ لم يتم ترسيخ علاقات جديدة مستمرة تعمل على تأكيد وتعزيز أى تغييرات بدأت فى فترة التدريب .

النمو واحترام الذات : يبدو أن إجراء تغييرات فى درجة احترام الذات لدى الفرد المراد التأثير عليه، جزء لا يتجزأ من عملية التغيير . فالتخلل عن الأنماط السلوكية السابقة سهل حينما يتعاطف لدى الفرد الإحساس والشعور بأنه له أهميته الشخصية .

ومن الدراسات المعروفة، التى أثبتت أهمية الدرجة المتعاطفة لاحترام الذات، تلك التجارب التى أجريت فى غرفة اختبار وتجميع المحولات (Relay Assembly Test Room) فى مصنع هورثون الشهير التابع لشركة جنرال اليكتريك^{٢١} . لقد تم إعداد هذه الدراسة، فى الأصل، لدراسة علاقة نوعية ومقدار الإضاءة بالكفاءة، وتوصل الباحثون إلى أن درجة الكفاءة قد تحسنت بالنسبة لكل من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة . وتوصل الباحثون، من خلال فحص الدراسة والمشاركين بدقة، إلى أن المشاركين قد استطاعوا ملاحظة أن الإنتاج يسجل بدقة من قبل القائمين بالتجربة، كما أحسوا بأنهم يلاقون معاملة حسنة من قبل رؤسائهم . وظهر أن للمشاركين شعورا متعاطفا باحترام الذات لأنهم جزء أساسى ومهم فى التجربة . وقد كان الباحثون يسعون دائما للحصول على تعاون المشاركين فى كل عملية تغيير،

و يتبادلون معهم الرأى حول أى تغيير يتعلق بظروف العمل، وقاموا بإلغاء تلك التغييرات التى لم يستحسنها المشاركون . وبذلك تحول هذا الاهتمام إلى درجات عالية من الثقة بالنفس والاحترام . لقد حاول القائمون بالتجربة الإبقاء على كل العوامل ثابتة ما عدا تلك العوامل التى أرادوا التحكم فيها بوجه خاص . ومع ذلك فقد أدخلوا تغييرات على العوامل التى تسهل عملية التغيير :

أولا - كان المشاركون فى وضع جديد تتم ملاحظتهم فيه ولديهم إحساس بالتوتر .
ثانيا - الأشخاص الذين يتمتعون بوضع محترم واعتبار فى الشركة هم الذين أدخلوا التغييرات .
ثالثا - كانت أهداف زيادة الانتاجية غامضة من البداية ولكنها أصبحت واضحة تماما مع تقدم الدراسة .
رابعا - تم عزل المشاركين عن علاقاتهم وأعمالهم الروتينية السابقة .
أخيرا ، وفر القائمون على التجربة ظروفًا أدت إلى تزايد الشعور بالقيمة والأهمية لدى المشاركين . وقد قامت هذه العوامل، مجتمعة، بتسهيل عملية إحداث التغييرات التى تمت .

التذويت (أو التوافق الداخلى) :

تنشأ القوى الدافعة لأحداث تغيير معين خارج الأفراد المراد التأثير عليهم، حيث يقوم شخص آخر - من غير هؤلاء الأفراد - بعرض الفكرة أو المشكلة أو الاقتراح أو النموذج الخاص بالتغيير . فإذا ما أريد للأنماط السلوكية الجديدة الاستمرار، فلا بد من أن يقوم الأفراد الذين يتم التأثير عليهم بـ«تذويت» أو قبول الدافع والأسباب الداعية للتغيير . ويحدث «التذويت» عندما يجد شخص ما - فى الأفكار والنمط السلوكى المقرر - فائدة تساعد فى التغلب على التوتر الداخلى والخارجى . فالأفراد يتخذون نمطا سلوكيا جديدا لاعتقادهم أنه يفيد فى حل مشكلات معينة أو لأنه يتوافق مع توجهاتهم الخاصة . ويتضمن التذويت ثلاثة عناصر :

١ - نظام معرفى جديد : يقوم مصدر التأثير - عادة - بتوفير إطار نظرى كوسيلة لتسجيل المعلومات التى يتلقاها الشخص من المنظمات والبيئات المحيطة بها . فقد يمضى مدير جديد لحدى الشركات - مثلا - وقتا طويلا فى إعداد خطة العمل التى ستتبع، وتحديد أوجه اختلافها مع الخطط السابقة .

٢ - التطبيق والاجتهاد : لابد للشخص من تطبيق أو استعمال هذا النظام، وإجراء تعديلات عليه متى كان ذلك ضروريا . وبناء على ذلك لابد أن يكون هناك مجال للاجتهاد وذلك لنشوء عوامل أو ظروف لم تكن متوقعة من قبل . فقد يكون من اللازم - مثلا - إجراء تعديل على الهيكل التنظيمى الجديد الذى تم تطبيقه بحيث يمكن استخدامه من قبل الشخصيات الرئيسية فى التنظيم بكفاءة، إذ أن ما يبدو جيدا فى مرحلة التخطيط يفشل، فى أغلب الأحيان، عند تطبيقه فى بيئة العمل الحقيقية .

٣ - التحقق : إن اختبار التغيير الجديد عن طريق التجربة الشخصية عامل مهم فى عملية «التذويت»، إذ لابد من اختبار وتجربة التغيير فى الهيكل التنظيمى أو التقنية أو السلوك على ضوء الواقع التنظيمى الفعلى .

نقل التعلم :

هناك العديد من النشاطات «المتدخلة»، مثل : تدريب الحساسية، والبرامج التدريبية والتعليمية، والتدريب على وضع الأهداف، والحلقات الدراسية لمعالجة وتخفيف حدة الصراع بين الجماعات، وتطبيقات الشبكة الادارية، التى تجرى عادة بعيدا عن مكان العمل . وينظر إلى البيئة التى تكتسب فيها المعرفة حول التغيير والتطوير - فى بعض الحالات - على أساس أنها جزيرة ثقافية بعيدة عن الضغوط والواقعية التى تتسم بها البيئة التنظيمية التى لابد أن يعود المشاركون فى هذه النشاطات التدريبية إليها فيما بعد . وعادة ما تكون المعايير، والبيئات، والعلاقات، والجو العام للعمل الحقيقى مختلفة تماما عما هو موجود فى بيئة التعلم . وبذلك لا تتوافر للفرد أو الجماعة العوامل التى تعزز السلوك الذى تحاول اتباعه وفق المعارف الجديدة التى اكتسبوها بعد عودتهم إلى منظماتهم . فمعايير العمل والتوقعات السابقة لم تتغير، وهذا ما يؤدى - فى أغلب الأحيان - إلى حدوث حالة من الارتباك بالنسبة للمشاركين الذين يملكون مهارات جديدة مكتسبة، أو أساسا معرفيا جديدا أو وعيا ذاتيا جديدا .

يؤكد موضوع نقل التعلم أهمية معرفة ما إذا كانت المهارات والاتجاهات والمعارف المكتسبة بعيدا عن محيط العمل ستتقل إلى مجال العمل. و يركز أغلب النقاش النظري حول انتقال المعرفة على السؤال : لماذا يحدث الانتقال؟^{٢٢}. تتمثل إحدى الإجابات على هذا السؤال في أن الانتقال يحدث حينما تكون عوامل السلوك المكتسب بعيدا عن ظروف العمل، متماثلة مع عوامل السلوك اللازم لأداء العمل بمستوى مرض – أى تماثل تجربة التعلم خارج الوظيفة مع التجربة العملية.

تشير أبحاث – أجريت مؤخرا – إلى أن هناك ظروفا تنظيمية وفردية تسهم في نقل المعرفة. وقد توصلت إحدى الدراسات – على سبيل المثال – إلى أن الذين يعملون في ظروف تنظيمية مواتية (مثل المنظمات التي تشجع حرية وضع الأهداف الخاصة بوظيفة الفرد، والمخاطرة، وتتجه نحو التطوير) يرجح نقلهم لما تعلموه من التدريب إلى محيط عملهم^{٢٣}. هناك تفسير آخر يتعلق بتطبيق المبادئ التي تم اكتسابها من التدريب على المشكلات المرتبطة بالعمل. فالمباريات الإدارية، على سبيل المثال، تستخدم كثيرا لاكتساب المشاركين في التدريب القدرة على إدراك مدى التعقيد والتداخل في عملية اتخاذ القرارات في الواقع التنظيمي. و يؤمل أن يتوافر لدى الفرد، من خلال مشاركته في سلسلة من التمرينات الصورية التي تتم بعيدا عن جو العمل، القدرة على الاستجابة الفعالة حينما يواجه مثل هذه المسائل في مجال العمل الفعلي.

إن نقل المعرفة عامل حيوي وهام لنجاح التغيير والتطوير التنظيمي. فالهدف الكلي لأي برنامج للتغيير هو إدخال تحسينات على التنظيم وتنمية قدرات المشاركين. فإذا لم يكن هناك نقل للمعرفة المكتسبة من التدريب إلى محيط العمل الفعلي فإن القيمة الفعلية لجهود التدريب ستكون محدودة جدا.

طرح إيرنست هيلقارد (Ernest Hilgard) ملاحظات عديدة حول التعلم وترتبط بظاهرة نقل المعرفة^{٢٤}. وبالرغم من عدم وجود تأكيد مطلق لهذه الآراء، إلا أنها تبدو على درجة من الصحة.

ومن الممكن أن يتم تضمين المؤثرات الآتية في جهود التغيير والتطوير التنظيمي :

- ✱ يكتسب الدارس المدفوع ما يتعلمه بصورة أسرع وأيسر مما يتعلمه من يفتقد الدافع إلى التعلم.
- ✱ التعلم تحت تأثير المكافأة أفضل من التعلم تحت تأثير العقاب.
- ✱ التعلم المدفوع بالنجاح أفضل من التعلم المدفوع بالفشل.
- ✱ يحتاج الأفراد إلى التدريب على وضع أهداف تعليمية واقعية لأنفسهم، لاهى بالأهداف المتواضعة جدا التي تستجمع جهدا محدودا، أو طموحة جدا بحيث تنتهي إلى الفشل.
- ✱ المشاركة الفعالة للمتدرب أفضل من التلقى السلبي أثناء التعلم.
- ✱ تساعد المعلومات حول نوع الأداء الجيد ومعرفة النتائج الناجحة والاختافات على التعلم.
- ✱ يصبح التحول إلى مهام جديدة أفضل إذا استطاع المتعلم اكتشاف العلاقات، وإذا ما تم اكتساب معرفة كيفية تطبيق الأسس على مهام متنوعة أثناء عملية التدريب.

هناك بعض الانتقادات حول التركيز على عملية التعلم حيث يعتقد بعض الخبراء أن العملية والأسس الموجهة للتعلم بأى طريقة من طرق التحليل أقل أهمية من الشيء المراد تعلمه^{٢٥}.

ويتعين على المديرين، الذين يسعون إلى تحقيق عملية نقل المعرفة، النظر في المسائل التالية والتي تركز على ماهية التعلم :

- ١ – ما هي المهام المكونة للوظيفة ؟
 - ٢ – ما الذي «يتوسط» أو يؤثر في الأداء لمهام تلك الوظيفة؟ وبالتحديد ماهو الشيء المراد تعلمه لتحسين مستوى الأداء ؟
 - ٣ – كيف يمكن تحليل هذه العناصر الوسيطة في برنامج للتغيير والتطوير ؟
 - ٤ – كيف يمكن تنظيم عملية اكتساب هذه العوامل لانجاح عملية نقل المعرفة للوظيفة ؟
- يشير قاقنى (R.M. Gagne) إلى أن بعض تلك المبادئ – مثل تحليل المهام والتحول ما بين المهام، والتعاقب – لا تلغى أهمية المبادئ التقليدية مثل الممارسة والتعزيز، بل، بالأحرى تثير تساؤلات حول أهميتها^{٢٦}. وربما تكون هناك حاجة إلى الأسس الموجهة التي اقترحها هيلقارد (Hilgard)، وأسلوب قاقنى الموجه نحو المهام لتزيد في درجة فعالية نقل المعرفة؛ فهي بالتأكيد أفضل من إغفال موضوع نقل المعرفة أو الاعتماد على طريقة المحاولة والخطأ فقط.

منظور شامل :

حينما يتحول مركز الاهتمام إلى المنظمة كلها تظهر الحاجة إلى منظور أشمل . فالنظرة إلى التغيير على أساس تطور المنظمة واتساعها، مثلا، قد تتضمن مجموعة متنوعة من المسائل، مثل : الابداع، والاستقلالية، والرقابة، والتعاون . كما يتضمن أى منظور شامل يتناول كل مراحل التغيير، قضية توزيع القوة داخل المنظمة . فإى تغيير فى مواقع أو أنسياب عملية اتخاذ القرارات يقتضى، فى العادة، تغييرا فى تخصيص القوى . وتشير شواهد البحث إلى أنه لا يمكن للأفراد تعلم وتطبيق أنماط سلوكية جديدة فى اتخاذ القرارات مالم يتوافر الاستعداد لدى الأشخاص الذين يتمتعون بقدر أكبر من القوة، للتعاون فى عملية التغيير، وذلك بتشجيع الرؤوسين على اختيار واتباع أنماط سلوكية جديدة وبإظهار نمط سلوكى للرؤساء يؤكد أهمية إشراك الرؤوسين فى عملية التغيير . هناك مفهومان أساسيان للقوة، فيما كتب حول التغيير التنظيمى، هما : توازن القوى، وامتداد القوة . يشير مفهوم توازن القوى إلى أن مقدار القوة ثابت مما يقتضى بالضرورة أن يكتسب القوة بعض الأفراد، فيما يفتقدها آخرون فى نفس الوقت الذى يحدث فيه تغيير تنظيمى^{٣٧} . ويرى مفهوم امتداد القوة أنه بمقدور كل الأفراد زيادة درجات قوتهم فى اتخاذ قرارات ويحدث ذلك عندما يقوم مديران -مثلا- بتجميع خبراتهما ومعارفهما وابتداع حلول للمشكلات أفضل مما لو كان يتصرف كل منهما على حدة . وستعرض الآن نمودجا يساعد على تمدد القوة أو تجميع المقدرات فى أى منظمة حتى يمكن معالجة المشكلات بصورة منظمة .

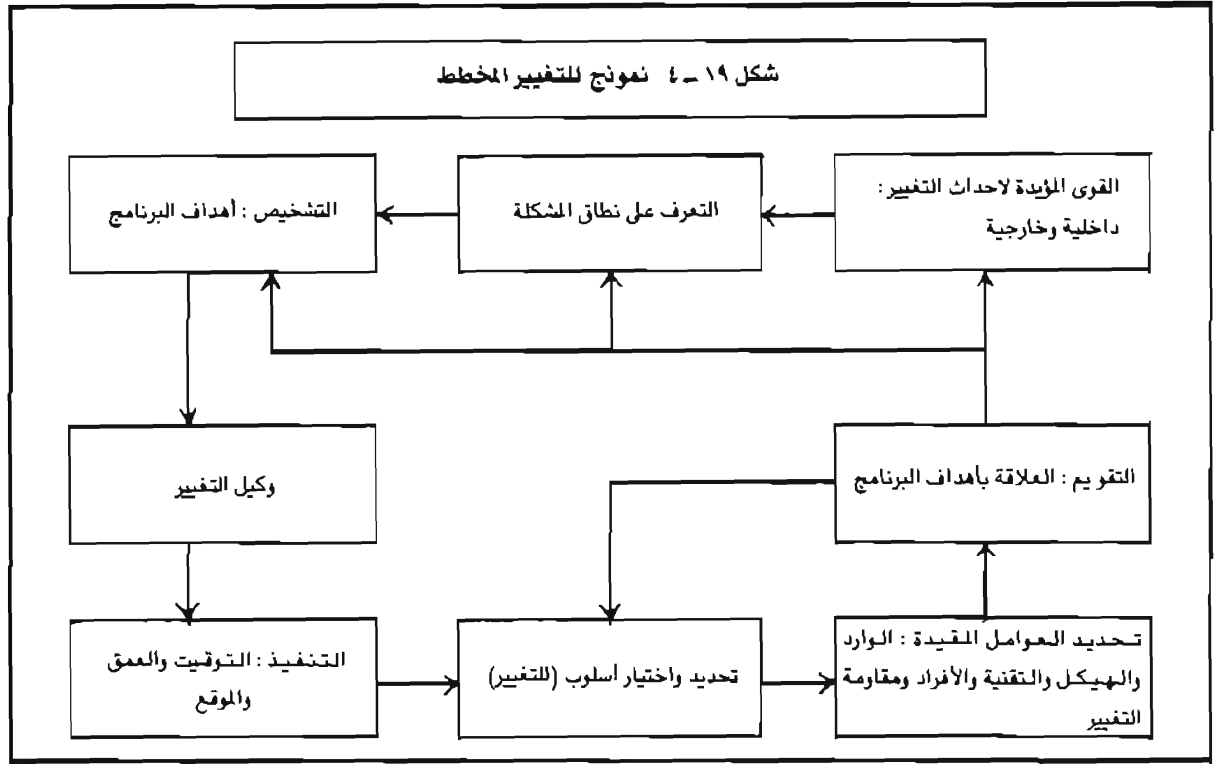
نمودج للتغيير والتطوير المخطط :

يوضح النمودج الذى نقترحه فى شكل (١٩ - ٤) تسلسل المراحل التى يمكن للمديرين اتباعها فى أى وضع لإدارة التغيير وتوسيع قوتهم . يفترض هذا النمودج أن القوى المؤيدة للتغيير، تقتحم المنظمة باستمرار، مما يحدث ضغوطا ملحوظة فى اتجاه التغيير . ويتعين على المدير أن يتعرف على هذه القوى ويقرر ما إذا كانت المشكلة على درجة من الأهمية بحيث تستدعى النظر فى إحداث تغيير فى البنية التنظيمية أو التقنية أو المهام أو الأفراد، أو النظر فى مجموعة من التغييرات فى هذه الجوانب . فإذا كانت المشكلة على قدر كبير من الأهمية، فلا بد من قيام الهيئة الادارية، أو خبراء من خارج المنظمة، بالتشخيص الدقيق . وعندما يكشف التشخيص عن نطاق المشكلة، يتم تحديد أهداف التغيير وتحديد (وكلاء أو وسطاء) التغيير ومناقشة العوامل المعوقة . فقد يتوافر للمنظمة، مثلا، مبلغ مائة ألف دولار فقط لحل مشكلة تتعلق بعطل فى إحدى المعدات . فمثل هذا القيد وغيره، يؤثر فى نوع البدائل التى يتم اختيارها فى النهاية لاحداث التغيير . بعد تحديد العوامل المقيدة، يوجه الاهتمام نحو دراسة المداخل والأساليب البديلة المتوافرة لحل المشكلة، ومن ثم لا بد من اتخاذ قرار حول أى بديل يتم اختياره . وفى هذه المرحلة، يستلزم التغيير المخطط أن يتم تقويم البديل المختار . ويحدد النمودج، أيضا، مسارين للتغذية العكسية يتفرعان من مرحلة التقويم . وقد يثبت البديل الذى تم اختياره أنه غير مناسب تماما، وبالتالى لا يمكن معالجة هذه المشكلة إلا من خلال المراقبة والمعلومات المرتدة فقط . إلى جانب ذلك، لا بد من توفير معلومات مرتدة لمصدر الضغط ولأهداف البرنامج . كما تتطلب نتائج التغيير، عندما تقترن بتغييرات فى البنية وفى أهداف المنظمة والموارد المتاحة، ضرورة إعادة النظر فى تسلسل الأحداث مرة أخرى .

لعل أنسب وصف لعملية التغيير المستمر ما أسماه بلاو وسكوت (Blau and Scott) بـ«العملية الجدلية للتغيير»^{٣٨} إذ يرى أن حل مشكلة واحدة سيؤدى إلى نشوء مشكلات جديدة تتطلب التغيير . فإضافة معدة جديدة فى أحد خطوط التجميع -مثلا- قد يؤدى إلى زيادة مفاجئة فى الإنتاج . ومن جهة أخرى، قد ينتج عن ذلك فى نفس الوقت عدم رضا بعض العمال عن تقلص دورهم بسبب هذه المعدة، حيث يقرر عدد قليل منهم ترك العمل ويبقى بعض آخر منهم فى بيوتهم لأطول وقت ممكن . وعلى ذلك، يمكن أن ينتج عن تطوير التقنية المستخدمة تفاعلات سلوكية فى شكل انخفاض فى الروح المعنوية الذى يتجلى فى نسب عالية من ترك العمل والغياب . ويتعين على المدير -إن- أن يشرع، فى بداية النمودج، فى تحليل المشكلات المتعلقة بالتغييرات السابقة .

قوى التغيير :

من الممكن أن تنشأ الضغوط فى المنظمات عن عدد من المصادر المختلفة . ولاغراض هذا الموضوع، سنقوم بتصنيف هذه القوى إلى خارجية وداخلية :



١ - القوى الخارجية :

لقد تم استعراض القوى الخارجية للتغيير في الفصلين السابقين حول التصميم التنظيمي . وتشمل القوى البيئية العامة، العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتقنية فيما تتمثل قوى بيئة العمل، والتي تؤثر على المنظمات تأثيرا مباشرا، في الزبائن، والتقنية، والموردين، والمنافسين، والقوى الاجتماعية، والسياسية . ومن بين التطورات الخارجية الهامة ما يلي :

١ - التجارة الدولية : يفرض العمل والتنافس في المجال الدولي على المنظمات فرصا ومشكلات عديدة، ولا بد - إذن - أن تكون لدى المنظمات القدرة على التنافس والتكيف مع الفوارق الثقافية وأساليب الاتصال وأخلاقيات العمل وإجراءاته، بالإضافة إلى التعلم من التجارب الناجحة لكثير من المؤسسات الأجنبية التي تتنافس في السوق الأمريكية .

٢ - التحولات الصناعية : تناولت المجالات الدورية للإدارة، مرات عديدة، المازق الذي وقعت فيه الصناعات القديمة، مثل : صناعات الحديد والسيارات ومنتجات الأخشاب . وتستشرف هذه الصناعات، التي أثقلت كاهلها المصانع العتيقة، ومشكلات الانتاجية، والطاقة الانشاجية الزائدة عن الحاجة، وارتفاع نسبة الفائدة على القروض والمنافسة الشديدة من الشركات الأجنبية، مستقبلا يتميز بالتقلص في النشاط وانحسار السوق . وفيما تسعى بعض المؤسسات، مثل : فايرستون وكينكوت واندلاند ستيل و بويلزاسكيد، إلى اتباع استراتيجيات ناجحة للتحويل، يبدو واضحا أن المستقبل المشرق سيكون من نصيب تلك المنظمات التي تتجه أكثر نحو استخدام التقنية المتقدمة^{٢٩} .

٣ - التحولات السكانية : لقد أصبح المديرون أكثر وعيا بأهمية التغييرات الجوهرية التي تحدث في التحولات السكانية، إذ أدى انخفاض نسبة المواليد في الدول النامية والتوزيع المتغير لمتوسط العمر الذي يؤكد اختلاف أساليب المعيشة وانتقال الناس إلى المدن، أدى إلى تغييرات في الوظائف المعروضة والمنتجات والخدمات .

٤ - الأعمال التجارية والحكومية : تمثل العلاقة بين الأعمال التجارية والحكومية قوة خارجية أخرى للتغيير تؤثر في مسائل مثل : تنظيم الحكومة (تدخلها) أو عدم تنظيمها لهذه الأعمال، والضرائب، والتشريعات المتعلقة بالتوظيف، ومشكلات معالجة التكتلات الاحتكارية والعلاقات مع الحكومات الأجنبية.

٥ - **التقنية :** يشهد عصرنا الحاضر تغييرا في كل شئ ، وسيستمر هذا التغيير كعامل خارجي رئيسي يؤثر في المستقبل . وعادة ما يترتب على التقنية الحديثة ميلاد صناعات ومنتجات جديدة ، وقد تؤثر سلبا ، كما عرضنا ذلك سابقا ، على الصناعات القديمة القائمة . تتنبأ المصادر حسنة الاطلاع في هذا المجال بأن فترة التسعينيات ستشهد تركيزا أكبر على الأعمال الابتكارية والابداعية في المنظمات ، وهذا يعنى ، بالنسبة للمديرين ، أن حدوث التغيير سيكون أسرع مما كان عليه في السابق .

ب - القوى الداخلية :

قد يكون للتغيرات في القوى الخارجية تأثير على العمليات الداخلية في المنظمة . فعندما ترتفع نسبة التضخم في الاقتصاد أو تبقى نسبة الفائدة على القروض عالية ، فليس من المستغرب أن ينعكس ذلك سلبا على اتجاهات ومعنويات العاملين ، وقد يؤثر ذلك بالتالي على مستويات أدائهم . زيادة على ذلك ، عندما تقوم شركة منافسة بتسويق منتج أفضل يهدد موقف أو حصة الشركة الأخرى في السوق ، فمن المؤكد ظهور ضغوط داخلية في اتجاه اتخاذ تدابير فورية لتصحيح الوضع . وتتضمن الاعتبارات الأخرى التغيرات في القوى العاملة الناتجة عن التحولات السكانية ، وتركيز قدر أكبر من الاهتمام على زيادة الانتاجية^٢ .

ومن الممكن أن تتضمن القوى الداخلية عوامل تنظيمية أو إجرائية أو سلوكية . فقد يتعلق العنصر التنظيمي بمشكلة نقل المعلومات من قمة المنظمة إلى مستوياتها الدنيا . وكما عرضنا لذلك في بداية هذا الفصل ، فمن الممكن أن يؤدي تعدد المستويات التنظيمية إلى ببطء انتقال المعلومات من مستوى لأخر . ويمكن النظر لهذه المشكلة على أنها عامل إجرائي وسلوكي يتضمن عجزا في تحقيق الاتصال الفعال . قد تنشأ العوامل الإجرائية من الفشل في اتخاذ القرارات ، أو تأخر وصول المعلومات (الاتصال) ، أو عدم فعالية الأسلوب القيادي ، على سبيل المثال ، كمصادر لهذه العوامل . ومن أمثلة الفشل في اتخاذ القرارات عدم قيام أحد المديرين بطلب المساعدة الفنية من مدير آخر بسبب الغيرة أو المنافسة . ومن الممكن الوصول إلى قرار صائب مع عدم توافر التعاون ، إلا أن هذا الوضع ليس هو الوضع الأفضل لاتخاذ القرارات .

معرفة الحاجة للتغيير :

يمثل تدفق المعلومات الصحيحة من خارج وداخل المنظمة الوسيلة التي يتم بها توعية المديرين بالمشكلات التي تتطلب إحداث قدر من التغيير . فبينما تقوم المنظمة ، داخليا ، بأعداد تقارير حول مدى استغلال الموارد ، وتطويع الموارد البشرية ، والروح المعنوية للعاملين والغياب ، والمسائل الأخرى ذات الاهتمام ، تشمل قاعدة البيانات الخارجية معلومات عن الأعمال المنافسة ، وطلبات الزبائن أو العملاء ، والأنظمة الحكومية والاتجاه العام للجمهور نحو المنظمة . و بدمج المعلومات الداخلية والخارجية ، يستطيع المديرين اكتشاف المشكلات الفعلية أو المحتملة . فكلما كانت المعلومات أكثر دقة ، أصبح المديرين أكثر قدرة على تقدير الحاجة إلى التغيير .

تظهر الحاجة إلى التغيير جلية عندما تترك أعداد كبيرة من الموظفين الأساسيين العمل ، أو عندما تتضاءل حصة الشركة في السوق بسرعة كبيرة أو يتهم المديرين بالتواطؤ في الأسعار . أما المشكلات التي هي أقل خطورة فهي تلك التي تتطلب اهتمام الإدارة في شكل المراقبة والرصد الدقيق لنظم المعلومات واستخدام الإجراءات التشخيصية . ودائما ما تتضمن وظيفة أى مدير في الواقع ، مهمة التشخيص سواء أكان الاهتمام يتركز على موضوع الدافعية أم تقويم الوظائف أو أى موضوع آخر يتعلق بالسلوك التنظيمي .

التشخيص :

ركزنا في الفصل الثانى على ضرورة استخدام الطريقة العلمية لدراسة الخصائص التنظيمية ، ويتضمن ذلك تشخيص أو دراسة الخصائص ذات الاهتمام بطريقة منظمة ودقيقة . و يتطلب إجراء تشخيص على المجالات التي يحتمل وجود مشكلات فيها أن يركز المدير اهتمامه على عدة مسائل تشمل الآتى :

١ - المشكلات المحددة التي تتطلب التصحيح .

٢ - العوامل المحتملة المحددة للقوى المتسببة في تلك المشكلات .

٣ - العناصر التي يلزم تغييرها وتوقيت هذا التغيير .

٤ - أهداف التغيير وكيفية قياس إنجاز تلك الأهداف .

السلوك في المنظمات التغيير التنظيمي في شركة أوت بورد مارين (Out Board Marice)

اتخذ رد فعل الشركات الأمريكية للمنافسة الأجنبية المتزايدة طرقاً مختلفة. فبعض الشركات أهملتها على أمل أن تنتهي، وحاولت أخرى أن تصمد أمام المنافسة التي تصادفها على الأقل، فيما تحاول شركات أخرى أن تتقدم خطوة أو خطوتين أمام تلك المنافسة؛ إلا أن شارلس سترانق (Charles Strang)، المدير التنفيذي لشركة أوت بورد مارين، قد جرب ردود الفعل الثلاثة في فترة أو أخرى.

حينما شاهد سترانق محركات الزوارق اليابانية لأول مرة في أحد المعارض التجارية في عام ١٩٧٢، لم يفعل شيئاً مع علمه بإمكانية تنافس اليابانيين مع شركته خلال وقت قصير. وحينما دخل اليابانيون سوق محركات الزوارق بمنهج على درجة عالية من الجودة في عام ١٩٨٠، بدأ سترانق في مشروع لاعادة تنظيم الشركة، يبلغ مداه ست سنوات شمل: إجراء تخفيضات كبيرة في القوى العاملة وقلل مصنعين كبيرين. وقد أتاحته هذه الخطوة بعض الوقت للشركة لاعادة تنظيم نفسها بالصورة التي تمكنها من مواجهة المنافسة الخارجية.

نشأت استراتيجية سترانق الاستباقية من معرفته للتعقيد الذي تتميز به محركات القوارب. فإذا تم تصنيع كل أجزاء المحرك في مصنع واحد، فإن المتغيرات العديدة التي تدخل في هذه الصناعة قد تتجاوز قدرات العاملين والمديرين. وبناء على ذلك قام سترانق بتحويل عملية التصنيع إلى خمسة مصانع صغيرة في المناطق الريفية لولايتي كارولينا الشمالية وجورجيا بقرب أكبر أسواق للشركة، فيما تكون قريبة من المناطق التي يتوافر فيها عمال مهرة يقبلون العمل بأجور مخفضة. وقد تخصص كل مصنع في مرحلة واحدة من مراحل التصنيع والتجميع مما يسمح بالإشراف الدقيق على العمليات والتحكم في التكلفة. من المحتمل أن يكون سترانق قد اكتسب الخبرة في مواجهة المنافسة الخارجية بصعوبة، ولكن العائد كان النجاح، حيث أصبحت الشركة الآن تباع محركات على درجة عالية من الجودة بسعر يقل بنسبة ١٥٪ عن أسعار المحركات اليابانية. زيادة على ذلك، استحوذت الشركة على ٤٥٪ من الأسواق الأمريكية في هذا المجال مقابل ١٠٪ لشركة ياماها اليابانية. لقد نجحت تجربة التغيير التنظيمي في شركة أوت بورد مارين.

Douglas R. Sease: "Getting Smart: How U. S. Companies Devise Ways To Meet Challenge From Japan", Wall Street Journal, Sept. 16, 1986, pp. 1, 19.

ماخوذ من :

من الصعوبة بمكان حل هذه المسائل الحاسمة، إذ أن أعباء المديرين عادة ما تكون كبيرة بالقدر الذي لا يتوافر معها الوقت اللازم للقيام بالتشخيص المطلوب^{٢١}. وهناك أساليب متنوعة للتشخيص، تستخدم للوصول إلى إجابات لتلك المسائل، حيث تستخدم المنظمات اللجان، والتقارير، والمستشارين، ومجموعات العمل الخاصة، والمقابلات والاستبيانات، ومجموعات النقاش غير الرسمية، وأساليب أخرى لجمع المعلومات. على أن المسألة الجوهرية لا تتمثل في أي أسلوب أو مجموعة من الأساليب يتم استخدامها وإنما تتركز في جمع معلومات على درجة من الصحة، فبدون معلومات صحيحة أو واقعية، ستكون استراتيجية التغيير غير مجدية في الواقع العمل لأنها تبنى على أساس غير سليم. فعملية التشخيص المتكاملة - إذن - هامة وحيوية لأي نجاح يرتجى من جهود التغيير والتطوير التنظيمي.

تمثل الأهداف التي يتم تغيير وتطوير المنظمة من أجلها جانباً هاماً. و يساعد التشخيص على إعطاء إجابة لها مثل: هل يتجه اهتمام المنظمة إلى تحقيق إنتاج كبير مهما تكون التكلفة، أم أنها تسعى إلى إسعاد العاملين فيها؟ فتحديد مستوى الأداء الذي ترضى به من أجل الروح المعنوية للعاملين قرار يتعلق بهدف محدد في الأساس. فمن الممكن أن يكون لأهداف التغيير والتطوير التنظيمي مغزى عن طريق برنامج التشخيص السليم، ولا بد أن تكون هذه الأهداف محددة بالقدر الذي يتيح اتخاذ قرار بشأن إمكانية تحقيقها من عدمه. وعلى ذلك، تكون المواصفات، التي تأخذ الجوانب العملية والمعوقات والتكاليف والنتائج في الاعتبار، هي النتيجة المطلوبة من خطوات التشخيص والتقويم.

وكيل التغيير :

غالباً ما تتطلب جهود التطوير التنظيمي قيام شخص خارجي، أو شخص له وجهة نظر خارجية؛ لتسهيل عملية التغيير. فقد يكون ذلك الشخص مستشاراً، أو مديراً جديداً أو مديراً ذا معرفة وله القدرة على تقويم نشاطات المنظمة دون أن يكون مقيداً بثقافة أو تقاليد أو

سياسات داخلية. المهم في الأمر أن يجلب هذا المدير - الذي نطلق عليه وكيل أو وسيط التغيير - معه أفكارا، أو أساليب ووجهات نظر جديدة يمكن أن تساعد أعضاء التنظيم على حل المشكلات القديمة بطرق جديدة.

وكما هو موضح بجدول (١٩ - ٥)، هناك عدد من الخصائص الهامة لوكيل التغيير.

أولا - هناك أربعة أنماط لوكيل التغيير من الممكن توافرها في المنظمات تشمل :

١ - **نمط الضغط الخارجي** : عادة ما يعمل وكلاء التغيير من هذا النمط خارج المنظمة، ويستخدمون أساليب ضغط مختلفة مثل: نشاطات جماعة حماية المستهلك، والتظاهرات العامة وما شابهها لاجداث التغيير.

٢ - **نمط التغيير في الأفراد** : يتركز اهتمام الوكيل هنا على الفرد. وتتضمن الأساليب الرئيسية لهذا النمط: التدريب، وتعديل السلوك، والتوجيه على سبيل المثال لا الحصر.

٣ - **نمط التطوير التنظيمي** : يركز هذا النمط، بوجه عام، على النشاطات المتعلقة بعناصر النظام، مثل: تماسك الجماعة، وإدخال تحسينات على أساليب حل المشكلات، وبناء الفريق (انظر الفصل السابع عشر).

٤ - **نمط التحليل من أعلى** : يبرز الاهتمام باستخدام بحوث العمليات وتحليل النظم ودراسة السياسات والأنماط الأخرى من الأساليب التحليلية لابلأغ الإدارة العليا عن التغييرات المطلوب إحداثها، يبرز أهمية هذا النوع من أنواع التغيير. وغالبا ما تؤدي جهود وكيل التغيير إلى إحداث تغييرات هيكلية في التنظيم^{٢٢}.

ثانيا - التغيير، كالقيادة، هو عملية تأثير و بذلك لا بد من أن يتوافر شكل من أشكال القوة. وحيث إنه من الممكن أن يكون التغيير معقدا ويتضمن العديد من العوامل والمستويات التنظيمية. فمن غير الممكن الاعتماد بشكل كبير على القوة الهرمية أو الشرعية... فما هي إذن - مصادر القوة بالنسبة لوكيل التغيير؟ يبدو أن نموذج القوة المخططة أكثر تناسبا في هذه الحالة. ويتضمن هذا النموذج القوة الصادرة من موقع عال (مشاركة أو فهم اهتمامات العاملين)، ومن ثقة متعاظمة (الانفتاح ومعالجة المعلومات بصورة يوثق بها والاقتصار على الدور المحدد)، ومن المعرفة الفنية (نظرية التغيير والجوانب المختلفة للتغيير) ومن المصداقية الراسخة (نجاح مثبت في الماضي)، ومن عناصر ساخطة (تتطلب إليك على اعتبار أنك تستطيع تغيير الظروف غير المرضية).

ثالثا - هناك، على الأقل، أربعة أدوار متميزة يقوم بها وكلاء التغيير، يتمثل أحدها في دور العمومي/الاختصاصي، إذ يتعين عليهم أن يكونوا شموليين في نظرتهم للمنظمة ووظائفها وأن يكونوا، في نفس الوقت، متخصصين في عناصر التغيير والأساليب ذات العلاقة بالتغيير (انظر الفصل العشرين). ومن الضروري أن يكون وكيل التغيير، أيضا، عامل تكامل (Integrator) إلى جانب كونه خبيرا في التشخيص، وعاملا مساعدا في التغيير. ويستلزم ذلك توفير الموارد الخارجية (وأحيانا الداخلية) اللازمة لحل المشكلة الماثلة. فإذا كان تصميم الوظائف، مثلا، يمثل جزءا من التغيير، فقد يستعين وكيل التغيير بخبراء في هذا المجال من خارج المنظمة للقيام بعملية التجريب والتطبيق والتقويم في هذا المجال. ودور رئيسي آخر يتمثل في الحدودية (Marginality) وهي تشبه الوظيفة الحدودية حيث يمكن أن ينتمي وكيل التغيير لجماعة معينة، ولكنه يشارك الجماعات الأخرى اهتماماتها وهمومها. أخيرا، ويرتبط هذا الدور ارتباطا وثيقا بما قبله، فالحياد لازم وضروري. فإذا ما ظهر أن لوكيل التغيير «هدفا شخصيا يسعى لتحقيقه»، أو أنه يحقق مكسبا شخصيا من وراء فعل معين، فإن قدرته ومهارته على التأثير لتحقيق التغيير قد تضعف.

أخيرا، من الممكن أن يستخدم وكيل التغيير تشكيلة مختلفة من نماذج التغيير يتضمن أهمها مايلي :

١ - **النموذج الطبي** : يضع هذا النموذج وكيل التغيير في موقف المستشار حيث يكون التركيز على تشخيص المشكلات وتوضيح الجوانب المختلفة واقتراح البدائل الممكنة. على أن القرار النهائي يتخذ بوساطة الإدارة. ولهذا السبب سمي هذا النموذج بالنموذج الطبي حيث يمكن أن يسمى الطبيب إلى الحصول على آراء اختصاصيين خارجيين، إلا أن تحديد العلاج يبقى من اختصاص الطبيب المعالج.

٢ - **نموذج الطبيب والمريض** : يقوم وكيل التغيير، كما هو الحال في النموذج الطبي، بالتحليل واقتراح النشاطات التي تؤدي إلى تحسين الأداء. ويظل القرار من حق الإدارة (المريض)، ومع ذلك تتخذ التوصيات بحكم العلاقة القائمة (بين الطبيب والمريض).

٣ - **النموذج الهندسي** : يفترض هذا النموذج أن عملية التشخيص واختيار المنهج قد تمت، على أن يترك تطبيق المنهج لوكيل التغيير. فإذا قررت الإدارة - مثلا - أن مشكلة دوران العمل بالنسبة للمكتبة ترجع إلى ضعف نظام الأجور، فإن ما يحدث هو استجواب خبراء لوضع نظام جديد.

شكل ١٩ - ٥ الخصائص الهامة لوكيل التغيير

| الأنواع | مصادر القوة | الأدوار | النماذج |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|
| الضغط الخارجى تغيير الأفراد التطوير التنظيمى التحليل من أعلى | المركز المرموق الثقة المتعاطمة الخبرة والمعرفة المصادقية سخط العاملين | عمومى / اختصاصى عامل تكامل وتوحيد الحدودية الحياد | النموذج الطبى نموذج الطبيب والمريض النموذج الهندسى نموذج العمليات |

٤ - نموذج العمليات : يعتمد هذا النموذج ، بشكل أساسى ، على التعاون بين الإدارة ووكيل التغيير . يعمل الطرفان سويا فى تحليل جهود التغيير وتطبيقها وتقويمها ، إلا أن المسؤولية تجاه التغيير تبقى مع الإدارة فيمابقى وكييل التغيير بصفة استشارية^{٣٢} .

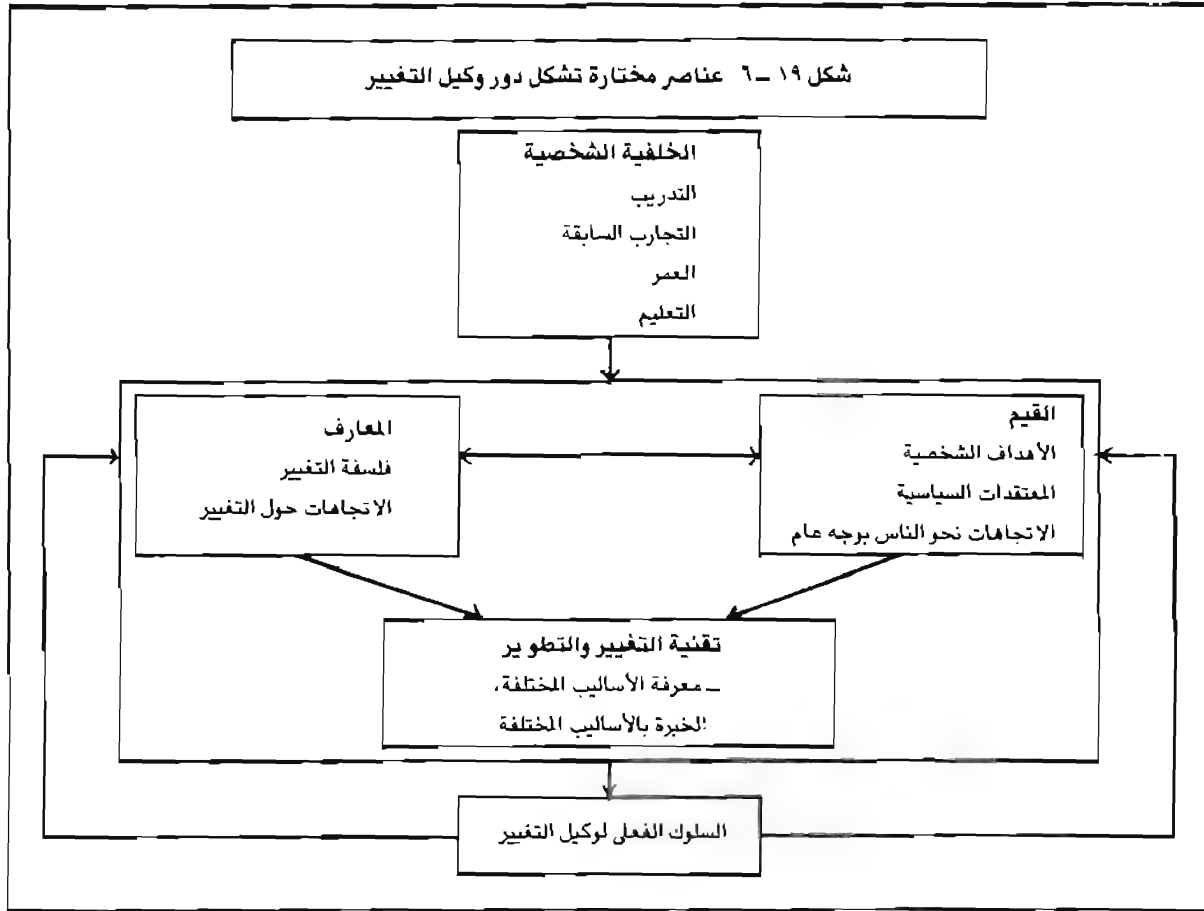
دمجت هذه الخصائص فى نموذج تم وضعه بعد دراسة وتحليل واحد وتسعين وكييل تغيير فى المجال الاجتماعى^{٣١} . و يقدم شكل (١٩ - ٦) مثالا نظريا لمتغيرات التفاعل التى تساعد على تحديد دور وكييل التغيير حيث يعرض هذا النموذج خمسة متغيرات رئيسية تتفاعل مع بعضها . تشمل خلفية وكييل التغيير : التجربة الذاتية ، والتعلم ، والتدريب ، فيما يشير عنصر القيم إلى أهدافه الشخصية واتجاهه نحو الناس بوجه عام . و يوضح عنصر المعرفة معتقدات وكييل التغيير ككل حول التغيير ، بينما يتضمن العنصر الرابع التقنية أو مجموعة الأساليب المتوافرة التى يمكن أن يستخدمها وكييل التغيير . أخيرا ، يعتبر السلوك الفعلى لوكيل التغيير نتيجة للعناصر الأربعة السابقة . فإذا لم يكن هناك اتفاق بين هذه المتغيرات ، فيحتمل حدوث انفعال أو توتر . ويشير هذا النموذج ، بعد دمج مع خصائص الدور التى عرضناها من قبل ، إلى أنه يتوقع أن يكون وكييل التغيير شخصا حسن الاطلاع ومبدعا وقادرا على استيعاب وتطبيق الأسلوب العلمى على المشكلات . إلا أن هذا التوقع غير واقعى ، إذ لا بد من التسليم بجوانب الضعف البشرى وعدم تناسب التدريب السابق والقيود التنظيمية كموانق فى طريق النشاطات الناجحة لوكيل التغيير .

وتغفل فى أحيان كثيرة عملية نقل المعرفة ودور وكلاء التغيير ، عندما يتقدم العمل فى برنامج للتغيير المخطط . ولا ينبغي أن يحدث ذلك ، إذ أن نتائج التغيير تتأثر - بشكل كبير - بمدى معرفة المديرين وفهمهم لهذه النتائج . فمن الممكن أن يكون لمنظمة ما برنامج متطور للتغيير ، ولكنه يصادف مقاومة فعالة أو يصعب نقل المعرفة من قاعة التدريب إلى المنظمة . وإذا لم تتم الاستفادة من خدمات وكلاء تغيير مقتدرين فى تنفيذ وتقويم برامج التغيير ، أيضا ، فإن الفائدة التى تعود على المنظمة محدودة بل ومن الممكن أن يكون للبرنامج نتائج سلبية . ولا بد أن يعرف وكييل التغيير متى تكون الحاجة إلى التدخل الفردى أو الجماعى أو بين الجماعات أو التدخل التنظيمى . القيود : هناك عوامل عديدة مقيدة لأساليب التغيير والتطوير يلزم دراستها . ومن القيود البالغة الأهمية والتى تؤثر على أى نوع من أنواع التغيير - هيكل أو تقنى أو سلوكى - مناخ القيادة ، والتنظيم الرسمى . والخصائص الفردية^{٣٢} .

مناخ القيادة : هو الجو السائد فى بيئة العمل الذى ينتج عن الأسلوب القيادى والممارسات الإدارية للرؤساء فى العمل . فالرؤساء هم الذين يصنعون جو العمل وهم القادرون على التأثير على الرؤوسين بقبول أو رفض التغييرات التى تحدثها مجموعة الإدارة العليا فى المنظمة . وعلى ذلك ، فإن قيم واتجاهات ومدرجات القائد تمثل عوامل مقيدة للتغيير .

لا بد أن يكون تصميم التنظيم الرسمى متسقاً مع التغيير المقترح . فمحاولة تنفيذ برامج للمشاركة فى وضع الأهداف ، أو تطبيق نظام المشاركة فى عملية اتخاذ القرارات ، على سبيل المثال ، فى تنظيم جامد بيروقراطى النزعة مسألة غير واقعية وتعكس نقصاً فى المعرفة والخبرة فى هذا المجال . وعليه ، لا بد من وجود تطابق ما بين برنامج التغيير وهيكل الجهاز إذا ما أريد للتغيير أن يكون فعالاً .

تشمل الخصائص الفردية اللازمة لبرامج التغيير والتطوير ، القدرة على التعلم والاتجاهات والشخصية والتوقعات . فإذا لم تكن للعاملين القدرة على الاستفادة من معلومات الحاسب الآلى ، مثلا ، فلا معنى لاستجالات تقنية متطورة وباهظة التكاليف فى مجال الحاسب الآلى . و يتعين على المديرين دراسة خصائص الأفراد بصورة مستمرة عند البحث فى العوامل المقيدة لأى استراتيجية للتغيير .



N. Tichy, "Agents of Planned Social Change: Consequence of Values, Cognitions, and Actions", *Administrative Science Quarterly* 19 (June 1974) p. 165

ماخوذ من :

وبالرغم من أن التغيير سمة متكررة في الحياة التنظيمية، إلا أن الناس يتجهون إلى مقاومته ودائماً ما تحدث هذه المقاومة في صورة إخلال بمعايير الأداء والاضراب عن العمل ورفع تطلعات غير مؤسسة وتخفيض الانتاجية . وقد تكون المقاومة علنية مثل التباطؤ في الانتاج ، أو ضمنية مثل ادعاء المرض لئلا يتم مواجهة ماكينه جديدة في يوم معين^٣ .

تحدث أغلب التغييرات في العديد من المجالات المحتملة للمقاومة مثل: الطريقة التي يتم إدخال التغيير بها، وحجم التغيير، والتغيير نفسه . وعادة ما يكون لدى العاملين ميل نحو إحداث درجة من التحكم في بيئة عملهم، والسرعة التي يؤدون بها العمل، والطريقة التي ينجز بها العمل . وحينما تعلن الإدارة تغييراً في تصميم العمل أو العاملين أو المعدات أو انسياب العمل بصورة مفاجئة، فهناك بعض الأفراد الذين يتطلعون إلى المشاركة في هذه القرارات . إلى جانب ذلك، هناك بعض التغييرات الكبيرة التي تخيف العاملين وذلك بسبب الغموض المرتبط بها . فمن الممكن أن يؤدي التخلص من أحد المستويات التنظيمية، أو إيقاف العمل في أحد المصانع وإعادة توزيع العاملين - مثلاً - إلى شعور بعدم التأكد لدى العاملين الذين أعيد توزيعهم فيما يتعلق بعملهم الجديد والرئيس الجديد والمشرف عليهم وزملائهم الجدد . ولعمرة سبب مقاومة الناس للتغيير، علينا أن نركز على بعض المسببات سواء أكان مصدرها فردياً أم جماعياً .

الخوف من الخسارة المادية: هناك احتمال لمقاومة أي تغيير ينشأ عنه الشعور بإمكانية إلغاء بعض الوظائف وتسريح العاملين فيها مؤقتاً أو إنهاء خدماتهم بسبب العجز عن الكسب . فالخوف من فقدان الوظيفة في مجتمع يشترط العمل كسبيل لكسب العيش أمر خطير . وغالباً ما تواجه الإدارة صعوبة في تخفيف درجة هذا الخوف إلى أدنى حدوده، وعليها أن تدفع العاملين للاعتقاد بأن تخفيض الوظائف

السلوك في المنظمات

كليات إدارة الأعمال تتغير لكي تستمر في العطاء

كان المديرين الممارسون يعتبرون كليات إدارة الأعمال مصدرا للمعلومات والأفكار الجديدة التي ترفع مستوى أداء مؤسساتهم. وقد أن الأوان «اليدأوى الأطباء أنفسهم» كما تقول مجلة وول ستريت (WSJ) إذا أن كليات مرموقة مثل كلية وارتن لإدارة الأعمال بجامعة بنسلفانيا قد حولت اهتمامها بجوانب الضعف والقوة في المنظمات التي تعمل في بيئتها إلى الاهتمام بما يجرى فيها. وقد أثمر هذا التحول عن خطة تفصيلية لتحديد وتغيير الكلية نفسها إز أنها «بحاجة إلى أكثر من التعديل والضبط، كما يقول عميدها رسل بالمر (Russel Palmer)». بدأت كثير من كبرى كليات إدارة الأعمال في تنفيذ برامج للتغيير في أوضاعها كرد فعل للأخطار العديدة التي بدأت تلوح في الأفق والتي تمثل أحدها في انحسار عدد الطلاب في هذا المجال. وهذا يعنى -ببساطة- أن أعداد الطلاب الذين يتجهون إلى الدراسة الجامعية والدراسة العليا لنيل الماجستير في هذا المجال لن تكون بالوفرة التي شهدتها الحقبة الماضية. ويتوقع بعض عمداء هذه الكليات، في الواقع، انخفاضاً هائلاً في الطلب على حملة الماجستير في إدارة الأعمال يحتمل أن يؤدي إلى توقف بعض البرامج الدراسية. اتخذت العديد من المؤسسات الأكاديمية التي برزت ضرورة التغيير فيها منظورا استراتيجيا لهذه المشكلة بمحاولة إيجاد وضع لها. ويتضمن هذا الوضع، بوجه عام، اجتذاب أو تطوير كفاءات فريدة لمقابلة احتياجات محددة. فقد قامت كلية فاكو بجامعة ديوك، على سبيل المثال، بتطوير برامج تستخدم تقنية الحاسب الآلى في تدريس المشرفين على المصانع، وتعاونت مع الصناعات المحلية التي وفرت لها بيانات عملياتها اليومية، فيما شرعت كليات أخرى في إدارة نظم المعلومات وتسويق الخدمات المالية وإدارة الموارد البشرية. تتطلب كل هذه التغييرات من الكليات تغيير الأنماط التقليدية لنشاطاتها إلى جانب ذلك، يتعين عليها أن تجرى تغييرات في تنظيماتها لتلائم تلك التطورات.

Steve Swartz: "Business Schools Revise Programs to Meet Firms Changing Needs", Wall Street Journal, March, 28, 1985, p. 33.

المصدر:

لا يترتب بالضرورة على التغيير. ويدخل في ذلك أن تنقل الإدارة إلى العاملين أسباب ومبررات التغيير. فإذا كان هناك حاجة إلى إنهاء خدمات العاملين، فلا بد من توضيح الدوافع والإجراءات المتعلقة بذلك. ولا يعنى ذلك أن التخفيض في العمالة سيكون مقبولا من جانب العاملين، إلا أن معرفة هذه التفاصيل قد تقلل من احتمالات تمعيق نظام العمل.

الاختلال المحتمل في الروابط الاجتماعية: تنشأ بين العاملين، من خلال عملهم مع بعضهم، أنماط اتصال وتفاعم مرضية ومريحة لهم، تجعل العمل ممتعا، وتتيح الفرصة لقيام علاقات صداقة بينهم. ومن المحتمل أن يؤدي أى تغيير في التنظيم، أو التقنية، أو العاملين إلى اختلال في تلك الأنماط أو الروابط القوية المتعلقة بالتفاعل. كما يمكن أن تعرض التغييرات التي تحدث في أسلوب التفاعل هذه التفاعلات للخطر.

إرباك الوضع القائم: قد يؤدي استخدام أسلوب جديد لأداء العمل، أو استعمال معدة جديدة ترفع كفاية الانتاج إلى إرباك الطريقة العادية التي يؤدي بها العمل. وبما أن الطريقة الروتينية التي يؤدي بها العمل عادة ما تصبح جزءا من روتين العمل، فإن أى تغيير يتعارض مع أسلوب العمل العادى ستم مقاومته.

الخوف من المجهول: يعرف الموظفون، من خلال وضع وترسيخ الروتين العادى للعمل، حدود مسئولياتهم، وما سيكون عليه رد فعل رئيسهم المباشر تجاه تصرفاتهم في مواقف معينة. وعادة، ما ينطوى على تغيير على أمور مجهولة مما يدفع العاملين إلى محاولة معرفة ما سيكون عليه دورهم المعدل، وما سيكون عليه استجابة رؤسائهم لهم وللتغييرات قبل وبعد حدوث التغييرات. وتركز محاولة التخمين هذه في أمور غير مؤكدة لم تكن قلزمة قبل حدوث التغيير، و ينتج عنها قدر من المقاومة لهذا التغيير.

مقاومة الجماعات: تصنع الجماعات معايير للسلوك والأداء تبلغ للأعضاء، مع توضيح حدود التصرفات المتوقعة منهم. ومن الممكن أن يؤدي عدم الالتزام بهذه المعايير إلى نبذ العضو من الجماعة وعدم الاحترام، أو حجب المكافآت، مثل: الأطرء والتقدير. وكلما كانت

شكل ١٩ - ٧ طرق معالجة مقاومة التغيير

| الأسلوب | المواقف التي يستخدم فيها | المزايا | العيوب |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التعليم والتبليغ | حيثما لا تتوافر المعلومات أو عندما تكون المعلومات غير دقيقة التحليل | حاليا يقتنع الناس بالتغيير فانهم سيساعدون في تنفيذه | من الممكن أن يستغرق وقتا طويلا إذا كان عدد الأفراد المعنيين بالتغيير كبيرا. |
| المشاركة والالتباط | عندما لا تتوافر عند المبادرين بالتغيير كل المعلومات التي يحتاجونها لتخطيط التغيير ويكون للآخرين قوة كبيرة للمقاومة. | سيكون المشاركون ملتزمين بتنفيذ التغيير و يتم تضمين كل المعلومات ذات العلاقة التي يملكونها في خطة التغيير. | من الممكن أن يكون مضيقا للوقت إذا ما قام المشاركون بتخطيط تغيير لا يتلاءم مع الحاجة. |
| التسهيل والدعم | المواقف التي يتقاوم الناس التغيير فيها بسبب مشكلات التكيف. | لا يوجد أسلوب سواء لمعالجة مشكلات التكيف | من الممكن أن يأخذ وقتا أطول، ومكلفا، مع احتمال فشله. |
| التفاوض والاتفاق | عندما يتمرض شخص أو جماعة للخسارة من جراء التغيير ويكون لهذه الجماعة قوة المقاومة. | طريقة سهلة نسبيا لتفادي قدر كبير من المقاومة. | من الممكن أن يكون مكلفا خاصة في الحالات التي يبنه فيها الآخرين إلى التفاوض للمواكبة (المسايرة). |
| المنافرة والاستقطاب | حينما تفشل الوسائل الأخرى أو تكون عالية التكلفة. | من الممكن أن يكون حلا عاما وغير مكلف نسبيا لمشكلات مقاومة التغيير. | من الممكن أن يحدث مشكلات في المستقبل عندما يحس الناس بأنهم يستغلون أو يحاورون. |
| الترهيب المريع والضمني | عندما تكون هناك حاجة للاسراع بالتغيير وتتوافر للأشخاص الذين يسهون للتغيير سلطة واسعة. | سريع ويمكن التغلب على أي نوع من أنواع المقاومة. | يمكن أن تحفز المخاطر إذا ما أدى إلى امتياع وإشارة الناس على من يبادر بالتغيير. |

الجماعة أكثر قربا والتحاماً بأعضائها، تضاعف التأثير الذي يمكن أن تمارسه على أعضائها. وعادة ما تكون الجماعة جذابة بالقدر الذي يشجع حاجات أعضائها. فإذا ما أدخلت الإدارة تغييرات اعتبرت الجماعة تهديدا لمبادئها (معاييرها)، أصبح من المرجح مقاومة هذه التغييرات. إذن، كلما زادت درجة تماسك الجماعة، كبرت مقاومتها للتغيير.

كيف يمكن للمديرين تخفيف حدة مقاومة التغيير؟ يستطيع المديرون، على مستوى الفرد، محاولة الحد من المقاومة بفرض أو زيادة الضغط لأحداث التغيير أو عن طريق محاولة تغيير اتجاهات الفرد نحو التغيير. فليست هناك قواعد ثابتة لتخفيف حدة مقاومة الفرد للتغيير، إلا أن هناك بعض المؤشرات التي ترتبط بأسباب المقاومة التي ناقشناها آنفاً:

أولاً، ينشأ سلوك واتجاهات الفرد في المنظمة من تفاعل عدة متغيرات (عوامل) مثل: التركيب الأساسي لشخصيات الموظفين، ودورهم الاجتماعي في التنظيم، ولا بد لأي برنامج للتغيير من الاهتمام بحاجات المنظمة، وحاجات الفرد على السواء. وعلى ذلك يلزم أن يكون الفرد قادراً على معرفة المزايا الشخصية التي تكتسب من وراء التغيير، وأن يتم نشر وتبيان هذه المزايا والمشكلات المحتملة حتى يمكن إشاعة جو من الثقة^{٣٧}.

ثانياً، يقترح نموذج التغيير المستحث، المعروض في جدول (١٩ - ٧)، أن يحدث التغيير شخص ذو نفوذ متى كان ذلك ممكناً^{٣٨}.

ثالثاً، يتطلع الأفراد أو الجماعات، في بعض الحالات، إلى المشاركة في تخطيط وتحليل وتنسيق جهود التغيير. وقد تساعد هذه المشاركة في زيادة درجة استيعاب الموظف الحاجة للتغيير مما يؤدي إلى إضعاف المقاومة للتغيير.

أخيراً، لمعرفة مدى تقدم برنامج التغيير أهميتها بالنسبة لكثير من المشاركين إذ أن النتائج تتيح للفرد فرصة معرفة مشكلات ومردودات ومستقبل برنامج التغيير. وعادة ما يتطلع العاملون إلى الحصول على هذه المعلومات المرتدة حتى يمكن الوصول إلى إجابات للأسئلة التي تدور بأذهانهم، وإلى التقليل من مخاوفهم^{٣٩}.

هناك عدد من الوسائل التي يمكن التغلب بها على مقاومة التغيير . لقد قمنا بعرض ستة من الأساليب المعروفة أو الشائعة الاستخدام بإيجاز في جدول (١٩ - ٧)، وتشمل :

١ - التعليم والاتصال : يتعلق هذا الأسلوب بنوعية الموظفين مقدما (قبل إحداث التغيير) ، ومناقشة الأفكار والمسائل المطروحة بصراحة ووضوح حتى يدرك الموظفون مبررات التغيير والحاجة إليه .

٢ - المشاركة : يمكن التغلب على مقاومة التغيير إذا ما أُتيح لبعض العاملين المشاركة في تخطيط وتنفيذ التغيير . ومن الممكن أن تنشأ أفكار وأساليب جديدة إلى جانب الشعور «بالملكية» الذي يمكن أن يكتسبه الموظف .

٣ - التسهيل والدعم : طريقة بسيطة إلا أنها كثيرا ما تكون فعالة في التغلب على مقاومة التغيير ، وهي أن تكون سندا ومصدرا للدعم . ويمكن أن يتضمن ذلك توفير الدعم المعنوي أو الانصات لما يقوله الآخرون أو السماح بفترة راحة لمن يمرون بفترة صعبة مثلا ، أو توفير فرص التدريب لمصقل المهارات .

٤ - التفاوض والاتفاق : طريقة رابعة لمعالجة مقاومة التغيير تتمثل في توفير الحوافز للعاملين حتى يوافقوا التغيير . فمن الممكن أن يتم الاتفاق بين الإدارة والعاملين على زيادة مزايا معاش التقاعد أو العناية الطبية للعاملين مقابل تغيير في أحد قوانين العمل .

٥ - المناورة والاستقطاب : يمكن أن يلجأ المديرين ، في مواقف معينة ، إلى استخدام طرق خفية للتأثير بصورة انتقائية أو برمجة النشاطات بصورة مسبقة أو إسناد أدوار رئيسية في تخطيط أو تنفيذ التغيير لأفراد أو مجموعات معينة .

٦ - التهريب الصريح والضمني : من الممكن أن يلجأ المديرين - كملاذ أخير - إلى تهديد العاملين بفقدان وظائفهم ، أو تقليل فرص الترقى ، أو إجراء تغييرات في الوظائف بغرض مواكبة جهود التغيير .

وكما يوضح جدول (١٩ - ٧) ، فلكل أسلوب من هذه الأساليب مزاياه وعيوبه . وعليه ، لا بد أن تكون للمدير القدرة على تشخيص الموقف بصورة جيدة واختيار الأسلوب المناسب .

تنطوى الدلالة الضمنية للدراسة التقليدية التي قام بها كورتش وفرنش (Coch and French) حول علاج مقاومة التغيير ، من وجهة نظر الجماعة ، على أنه من الممكن أن تكون مشاركة العاملين في برنامج التغيير مفيدة بالنسبة لهم^١ . وقد عمل هذان الباحثان مع أربع مجموعات من عمال المصانع الذين يتفاوضون أجورهم على أساس القطعة . تم إجراء تغيير في طريقة العمل لكل مجموعة بطريقة مختلفة عن الآخرين ، وتم رصد النتائج لتحديد مشكلات مقاومة التغيير التي حدثت - إن وجدت . لقد كان التغيير الذي تم بالنسبة للمجموعة الأولى استخدام طريقة «عدم المشاركة» حيث قام الموظفون بإبلاغ أعضاء المجموعة بالتغييرات التي ستحدث - كما تم إجراء التغيير بالنسبة للمجموعة الثانية باستخدام طريقة «المشاركة عن طريق التمثيل» حيث تم اختيار ممثل للمجموعة قام بمناقشة التغييرات مع الموظفين ثم نقل فكرة التغيير التي اقترحتها الإدارة للمجموعة .

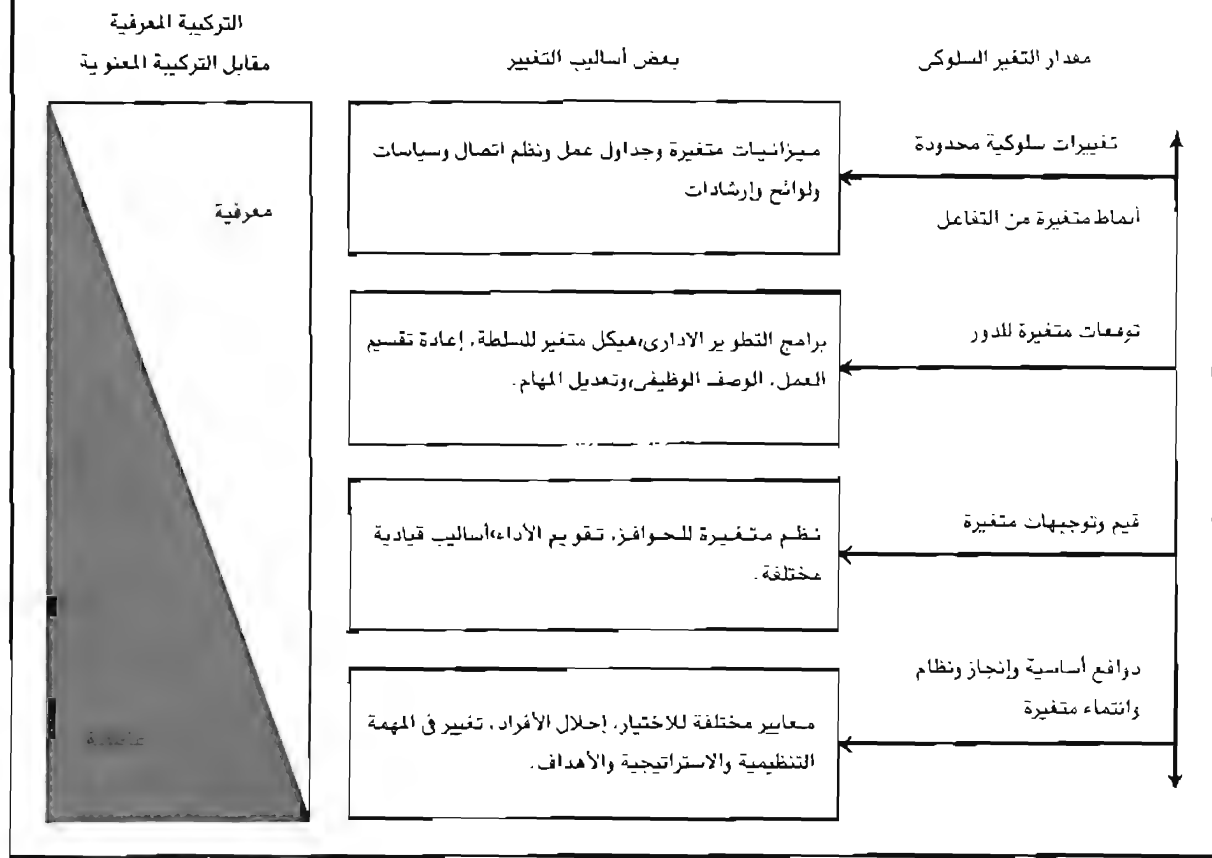
أما بالنسبة للمجموعتين الثالثة والرابعة ، فقد تم إنشاء التغيير باتباع طريقة «المشاركة الكاملة» حيث اجتمع كل أعضاء المجموعتين بالإدارة وناقشوا معهم كيفية تطوير طرق العمل الحالية ، وتم اتفاق فيما بينهم . ومن ثم تدريب العمال على طرق العمل الجديدة وعادوا لمزاولة عملهم .

لقد اكتشف الباحثان أن إنتاج المجموعة التي لا تشارك في التغيير قد هبط بعد التغيير مباشرة ، إلى مقدار ثلثي إنتاجها السابق ، واستمر مستوى الإنتاج المنخفض لفترة ثلاثين يوما بعد إجراء التغيير ، كما كانت هنا استقلالات من العمل وسخط واضح على الإدارة .

بالمقابل ، ظهر انخفاض في إنتاج مجموعات المشاركة الكاملة في البداية ثم العودة بسرعة للإنتاج ، لا على مستوى الإنتاج السابق ، بل على مستوى أعلى منه ، كما لم تكن هناك استقلالات وسط هذه المجموعات بعد التغيير أو علامات عداوة ضد الإدارة .

تعرض نتائج دراسة كورتش وفرنش ، في بعض الأحيان ، كشاهد على أن المشاركة هي الحل لعلاج مقاومة التغيير . بالطبع هناك بعض العاملين الذين لا يرغبون في المشاركة أو أنهم لا يعرفون الكيفية التي يشاركون بها . لذلك ، فقد تكون المشاركة فعالة في بعض الحالات وغير مجدية في مواقف أخرى . وحتى مع وجود المشاركة ، نجد نزوعا لدى الأفراد لمقاومة التغيير .

شكل ١٩ - ٨ تلاؤم درجة التغيير في السلوك مع بعض الأساليب



المصدر: Paul R. Lawrence and J. W. Lorch, *Developing Organizations: Diagnosis and Actions* (Reading Mass., Addison-Wesley, 1969) p. 87.

من الحقائق الثابتة أن الأفراد والجماعات يقاومون التغيير. وعندما تظهر بوادر للمقاومة، فلا بد من النظر إليها كمؤشر لوجود خطأ ما. ولعل من مصلحة الإدارة توقع مقاومة على مستوى الأفراد أو الجماعات والنظر فيما يمكن عمله لتخفيف حدة تلك المقاومة، إذ يستحيل التخلص نهائياً منها. ومع ذلك، يستطيع المديرون معرفة وتناول ظاهرة المقاومة من خلال التشخيص الدقيق للأفراد والمجموعات.

تحديد المداخل والأساليب :

حالياً ينتهي المديرون من تحديد أهداف خطة التغيير، والتعرف على المعوقات والتشخيص الدقيق للموقف، يتعين عليهم اختيار المداخل والأساليب التي توصل للنتائج المطلوبة، حيث يمكن أن تهدف الخطة إلى تحسين المهارات، والاتجاهات، أو السلوك، أو الهيكل التنظيمي، أو المعارف. وقد اقترح لورنس ولورش (Lawrence and Lorch) إطاراً للنظر في إيجاد طرق بديلة لأحداث التغيير^{١٢}، وركزاً على أهمية التشخيص الدقيق للمجال التنظيمي والبيئة والنظر في التناظر بينهما - إن وجد - ويتعين على المدير، بعد ذلك، محاولة معرفة أي نمط من أنماط السلوك يلزم تغييره، وما هي الأساليب المتوافرة لأحداث ذلك التغيير؟ أي لابد للمدير من أن يلائم بين المشكلة السلوكية وطريقة التغيير بعناية كبيرة. (يورد شكل ١٩ - ٨ النقاط الرئيسية التي قام لورنس ولورش بتوضيحها).

يركز الإطار الذى يعرضه هذا الشكل على التغيير فى السلوك ولا يتضمن كثيرا من أساليب التغيير المعروفة مثل: تدريب الحساسية، ووضع الأهداف، والشبكة الإدارية. وسيتم تناول هذه الأساليب وغيرها بالتفصيل فى الفصل العشرين، فيما سبق تغطية أساليب التغيير الهيكلى، مثل: الأثر الوظيفى، والتحول لنظام «٤» عند تناولنا لموضوع العمل والتصميم التنظيمى.

لا بد للمديرين، فى النهاية، من تحديد أسلوب أو مجموعة الأساليب التى يستخدمونها، والمنهج الذى يتبعونه (المفرد، أو المفوض، أو المشترك) ومتى يبدأون برنامج التغيير. ويجب أن تتخذ القرارات فى ضوء الأهداف المراد تحقيقها والظروف المقيدة الماثلة. ولكن، لسوء الحظ هناك درجة كبيرة من التحيز (اللاموضوعية) تدخل فى هذا القرار الهام، إذ عادة ما يكون للمديرين أساليب مفضلة لديهم، وأفكار كثيرة، وذوات تعمل كقيود إضافية فى عملية اتخاذ القرارات. ولعل من الواضح أنه سيكون لدرجة التحيز هذه أثرها على التألؤم التام ما بين المشكلة وأسلوب التغيير. فقد يكون المدير من المعارضين كلية للأثر الوظيفى. فإذا تم تطبيق هذا الأسلوب على مشكلة ما تضمنت تعويضا أو صراعا بين الجماعات، فقد يكون هذا المدير من الذين يبحثون عن المقاعب.

ماهى الأساليب المفضلة أكثر بالنسبة للمديرين؟ ليست هناك إجابة محددة لهذا السؤال، إلا أن المسوحات الحديثة لمديرى التدريب فى كبرى المؤسسات الأمريكية تعطى فكرة جزئية، على الأقل^{٤٢}. نجد فى جدول (١٩ - ٩) عرضا لنتائج المسح الذى أجري عام ١٩٧٢ و ١٩٨١، حيث طلب من مديرى التدريب وضع تقديرات لفعالية تسعة من أساليب التدريب (دراسة الحالة، وطريقة التداول أو النقاش، والمحاضرة، والمباريات الإدارية، والأفلام التدريبية، ونظام التدريس المبرمج، ولعب الأدوار، وتدريب الحساسية، والمحاضرة التلفزيونية) فى تحقيق ستة أهداف أساسية (اكتساب المعرفة، وتغيير الاتجاهات، وتطوير مهارات حل المشكلات، والمهارات الفردية، وقبول المشاركين، والقدرة على استرجاع المعارف).

يكشف الجدول بعض النتائج المثيرة، خاصة بين المسحيين :

أولا : بقيت دراسة الحالات كطريقة فعالة بالنسبة لكل الأهداف وأفضل طريقة مختارة، إلا أنها تراجعت فى التقدير النهائى من المرتبة الأولى إلى الثالثة^{٤٣}.

ثانيا : أثبتت طريقة لعب الأدوار مقدرة عالية ومستمرة، خاصة فيما يتعلق بتغيير الاتجاهات وتطوير المهارات الفردية والقدرة على استرجاع المعلومات^{٤٤}.

أخيرا، من الواضح أن أسلوب المحاضرة قد بدأ يكتسب تأييدا وقوة كبديل من بدائل التغيير.

تتمثل الحقيقة الجوهرية التى يوضحها جدول (١٩ - ٩) فى أن الأشخاص المفترض توافر الكفاءة فيهم لاتخاذ قرارات بشأن المواءمة بين أهداف وأساليب التغيير يختلفون من حيث اختيارهم وأفضليتهم. وعلى ذلك، ينبغى على المدير الذى يقوم باختيار الأساليب أن يدرس المشكلة والمعوقات ودرجة الفعالية المحتملة لكل بديل بعناية كبيرة، وأن يحاول اختيار الأسلوب الأكثر تناسبا مع كل موقف على حدة.

التطبيق : لتطبيق أى أسلوب من أساليب التغيير والتطوير التنظيمى ثلاثة أبعاد أساسية، هى : التوقيت والموقع والعمق. ويشير التوقيت إلى زمن التغيير، أى ماهو الوقت المناسب للبدء فى التطبيق؟ هناك أمران أساسيان يرتبطان بالتوقيت وهما دورة عمل المنظمة، واكتمال العمل التحضيرى اللازم للتغيير. فإذا كانت دورة العمل فى قمته ولم يكتمل العمل التحضيرى اللازم، مثل اطلاع المتأثرين بالتغيير، فذلك يعنى عدم معالجة موضوع التوقيت بصورة مناسبة. أما إذا كانت المنظمة، أى منظمة، تناضل من أجل البقاء ولا تقوى على الانتظار، فإن لعامل البقاء أسبقية على أى اعتبار يرتبط بالتوقيت^{٤٥}.

ينبغى على المديرين القائمين على أمر التغيير أن يحددوا من أين تأتى نشاطات التغيير فى المنظمة؟ يعتقد كثير من علماء التطوير التنظيمى ضرورة أن يصدر التغيير عن الإدارة العليا إلى المستوى الإدارى الأدنى أو مستوى الموظفين التنفيذيين. وينادى بفكرة الموقع هذه أرجرس (Argis)، وبينس (Bennis)، وبليك (Blake) وموتون (Mouton)، وبيكهارد (Beckhard)^{٤٦}. ويرى هؤلاء أنه لا بد للإدارة العليا أن تبدى دعما وتأييدا فعليا لبرنامج التغيير لكى تحقق جهود التغيير والتطوير أهدافها. فإذا لم تبد الإدارة العليا تأييدها والتزامها فإن الاتجاه الذى يسود، بالنسبة للآخرين فى المنظمة، هو «الاهتمام بالشكليات والمظاهر». إما إذا كانت الإدارة العليا تقف وراء أى برنامج للتغيير وتشارك فيه، فمن المرجح أن يكون هناك حماس واهتمام من جانب الرؤوسين لاتباع القدوة والمثل بالنسبة لهم.

هناك، من جهة ثانية، بعض الحالات التى يأتى التأييد فيها من أسفل إلى أعلى. أو أن تنشأ برامج التغيير من المستوى الأوسط (الإدارة الوسطى). وعادة ما تنشأ التغييرات فى تصميم العمل عن طريق الأثر الوظيفى فى المستويات الدنيا فى المنظمة. قد تسمح الإدارة العليا

جدول ١٩ - ٩
تقديرات الفعالية لطرق التدريب لتحقيق أهداف مختلفة (١٩٧٢ و ١٩٨١)

| طريقة التدريب | ١٩٧٢ | ١٩٨١ | ١٩٧٢ | ١٩٨١ | ١٩٧٢ | ١٩٨١ | ١٩٧٢ | ١٩٨١ | ١٩٧٢ | ١٩٨١ | ١٩٧٢ | ١٩٨١ | ١٩٧٢ | ١٩٨١ |
|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| دراسة الحالة | ٣ | ٤ | ٤ | ٤ | ١ | ١ | ٤ | ٤ | ١ | ١ | ٤ | ٤ | ١ | ٣ |
| النقاش | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ١ | ١ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ١ | ١ |
| المحاضرة | ٩ | ٢ | ٨ | ٦ | ٩ | ٥ | ٨ | ٥ | ٩ | ٥ | ٨ | ٦ | ٩ | ٤ |
| المباريات الإدارية | ٦ | ٨ | ٥ | ٥ | ٨ | ٦ | ٤ | ٥ | ٢ | ٢ | ٤ | ٣ | ٥ | ٥ |
| الأفلام السينمائية | ٤ | ٧ | ٦ | ٧ | ٧ | ٥ | ٦ | ٧ | ٨ | ٧ | ٧ | ٧ | ٧ | ٨ |
| التدريب المبرمج | ١ | ١ | ٧ | ٧ | ٩ | ٧ | ٦ | ٦ | ٦ | ٩ | ٧ | ١ | ١ | ٦ |
| لعب الأدوار | ٧ | ٥ | ٢ | ١ | ٢ | ٤ | ١ | ٢ | ٤ | ٢ | ١ | ٢ | ١ | ٢ |
| تدريب الحساسية | ٨ | ٩ | ١ | ٢ | ٥ | ٧ | ١ | ٧ | ٥ | ٢ | ١ | ٢ | ٤ | ٧ |
| المحاضرة في التلفزيون | ٥ | ٦ | ٩ | ٩ | ٨ | ٩ | ٩ | ٩ | ٨ | ٨ | ٩ | ٩ | ٨ | ٩ |

ماخوذ من : S. J. Carroll, F. T. Paine, and J. M. Ivancevich: "The Relative Effectiveness of Alternative Training Methods for Various Training Objectives", *Personnel Psychology* (Fall 1972) p. 498, and L. Neider: "Training Effectiveness: Changing Attitudes" *Training and Development Journal* (Dec. 1981) p. 25.

بحدوث تلك التغييرات إلا أنها لا تشارك فيها بالضرورة. إذن - هناك بعض جهود التغيير التي تظهر الإدارة العليا التزامها بها من خلال مشاركتها فيها، وجهود أخرى تترك فيها لمديرى الإدارة الوسطى والإدارة التنفيذية والتنفيذيين أن يضعوا التفاصيل وتنفيذ التغيير حتى النهاية.

و يبين شكل (١٩ - ١٠) المواقع الثلاثة لتنفيذ التغيير. لقد تعرض موضوع القرار المتعلق بالموقع ورواج خطة التغيير من أعلى إلى أسفل إلى التشكك من قبل بير وهيز (Beer and Huse) ^{٤٨}، إذ يعتقدان أن الدعم أو الالتزام الكامل من قبل الإدارة العليا ليس لازماً في كل الحالات. ومع ذلك، لا بد للإدارة العليا من أن تتيح الفرصة لجهود ومساعي التغيير والتطوير التنظيمى لتبرز. وهذا يتطلب على حجة قوية في اتجاه الحصول على قدر من التزام الإدارة العليا تجاه أى خطة للتغيير.

يتضمن مدى أو عمق التنفيذ مسألة التدخل، ويتعلق بالسؤال الآتى: هل يلزم أن يوجه برنامج التغيير نحو المنظمة بأكملها، أم للوحدات أو الجماعات أو الأفراد؟ سنعرض مجموعة من نماذج تدخلات التغيير والتطوير التنظيمى القائمة على أساس المجموعات المستهدفة في الفصل الذى يلى.

التقويم: تشمل الشريحة الأخيرة من نموذجنا الوارد في شكل (١٩ - ٤) التقويم. لم يحدث أن أجريت دراسات تقوم على أساس علمى لتقويم نجاح أو فشل محاولات التغيير إلا مؤخراً^{٤٩}، حيث إن أغلب ما كتب حول تقويم جهود التغيير والتطوير التنظيمى يستند إلى الشواهد المفعمة بالحماس مؤيدى أسلوب معين أو منهج أو نموذج بعينه. وقد نتجت عن هذه النزعات دعاوى متطرفة بتفوق برامج معينة على الأخرى.

ولعل أسباب الفوضى الزاخر من التأييد التقديرى، وندره الدراسات القائمة على أسس علمية للتغيير والتطوير - واضحة وجلية. أولاً: من الصعوبة بمكان إجراء دراسات ميدانية على مدى فترة زمنية دون حدوث تغييرات جوهرية، يتعذر التحكم فيها، وتفسد نتائج التغيير المزمع، وتعوق اشتراك كثير من الباحثين في الدراسات العرضية اللازمة.

ثانياً: يصعب على الأشخاص الذين يملكون مهارات في مجال البحث الدخول في للمنظمات والقيام بتقويمات سليمة: إذ أن المديرين الممارسين يحسون بالقلق تجاه توقف العمليات العادية في حالة تطفل الباحثين الذين يمتنعون - في بعض الأحيان - عن مناقشة المشكلات بصورة مفهومة وقابلة للتطبيق العملى.

أخيراً، كثير من المديرين الممارسين غير مستيقنين من مغزى جهد التغيير أو التطوير. وذلك لعدم تحديد أهداف هذا الجهد بصورة واضحة.

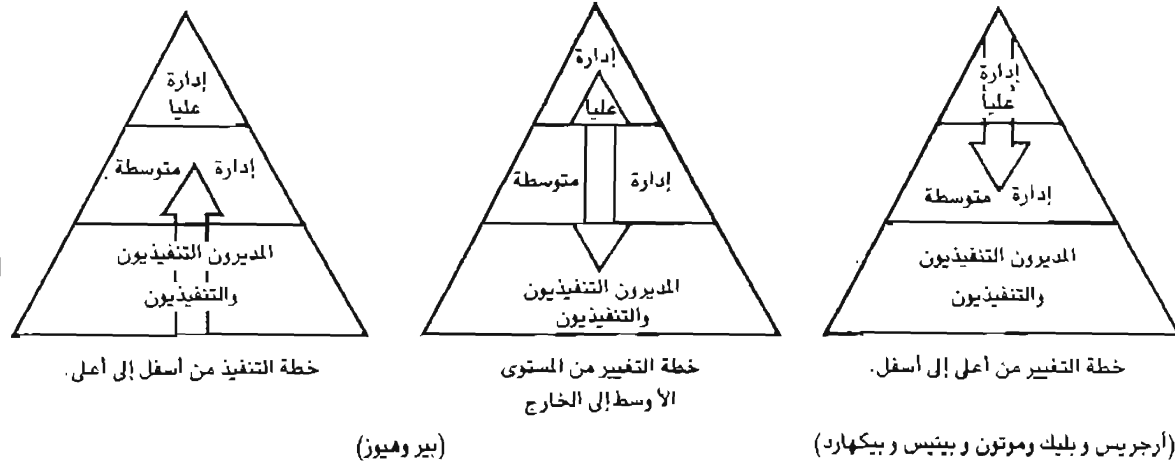
بالرغم من المشكلات المرتبطة بعملية التقويم، هناك مؤشرات بوجود أعمال بحث سليمة ودقيقة تجرى حول التغيير والتطوير التنظيمي. كما بدأت تظهر علامات فيما كتب حول هذا الموضوع، تشير إلى أن الإداريين الممارسين والباحثين قد بدءوا في العمل سوياً بصورة مكثفة بفرض تحسين برامج التغيير والتطوير الجارى تنفيذها. ولا يمكن أن تتوافر معلومات مرتدة إلا من خلال التقويم، مما يؤدي - في النهاية - إلى تحقيق التحسينات المطلوبة.

تناولنا في الفصل الثانى بعض الأساليب المستخدمة في إجراء تقويم للتغيير والتطوير التنظيمي. ومن الممكن أن يتضمن التقويم استخدام المقابلات أو استبيانات التقويم الذاتى أو الملاحظة أو السجلات أو تقارير الحالات الحرجة. ولعل من الواضح أن هناك حاجة إلى استخدام مجموعة مؤلفة من هذه الطرق، إذا كان ذلك ممكناً، حتى يمكن الوصول إلى صورة صادقة لنتائج تلك الجهود. ويتم إعادة المعلومات المرتدة من عملية التقويم إلى طور «الضغط لأحداث التغيير» وطور التنفيذ في نموذجنا. هذا الربط بين التقويم ومرحلة الضغط والتنفيذ ضرورى لتحديد حجم ومعرفة أى تغييرات حدثت في منظمة ما، أو جماعة أو فرد من الأفراد، كما يساعد المدير في معرفة ما إذا كانت قوة التدخل فعالة في تحقيق الأهداف المطلوبة.

موجز للمدير:

- ١ - لا بد من ملاءمة أى محاولة للتغيير والتطوير التنظيمي مع الأهداف المرجوة بدقة وعناية. وما لم يتم تحديد الأهداف بوضوح، فإن اختيار النهج والأساليب المناسبة والمدى المناسب للتدخل سيكون غير موضوعي.
- ٢ - يركز التغيير والتطوير التنظيمي على قدرة المنظمة على التكيف مع التغيرات البيئية والتعديلات التي تطرأ على الأنماط السلوكية للعاملين.
- ٣ - من المداخل النظرية للتغيير دراسة العلاقة المتبادلة بين التغيرات في التركيبة التنظيمية والتقنية والأفراد. ففي أغلب الأحيان تصاحب التغيير الذى يحدث في واحدة منها تغيرات في الأخرى. وعلى ذلك، ستؤثر التغيرات في البنية التنظيمية على التقنية والأفراد. وينبغي على المديرين تهيئة أنفسهم لمثل هذه النتائج.
- ٤ - يتناول مدخل «القوة» للتغيير، ثلاثة أساليب هي: الأسلوب المنفرد والمشارك والمفوض، و يورد قرينر (Greener)، منشئ هذا الأسلوب، بعض الشواهد التجريبية التي تؤيد دعواه بأن أسلوب المشاركة هو أكثر الأساليب فعالية، على أننا ننبه إلى احتمال ألا يكون أسلوب المشاركة عملياً، أو ليس من الحكمة في شيء تطبيقه.
- ٥ - يستلزم أى أسلوب من أساليب التغيير تخطيطاً ومعرفة بالكيفية التي تتوزع بها القوة ومراعاة للعلاقات واهتماماً بالسرعة التي يتم بها التغيير. وتؤلف هذه العوامل الأربعة الخيوط المشتركة التي تجدها في كل المناقشات التي تدور حول التغيير.
- ٦ - قدم دالتون منظوراً جزئياً للتغيير، يؤكد أن التغيير هو عبارة عن عملية تعلم ذاتي واجتماعي. وهناك عنصران شرطيان لأي شكل من أشكال التغيير، هما: التوتر والحاجة إلى التغيير بمبادرة من وكيل (وسيط) للتغيير في مركز اجتماعي مرموق. وحينما يتوافر هذا الشرطان، تظهر عملية التغيير في أشكالها المختلفة. وتتمثل المتطلبات الأساسية لأحداث التغيرات المطلوبة في وضع أهداف محددة. وتغيير في العلاقات أو الروابط الاجتماعية، واكتساب احترام الذات والاستدماج (Internalization).
- ٧ - لا بد من الاهتمام بظاهرة نقل المعرفة في أغلب محاولات التغيير والتطوير، خاصة عندما يتم التدريب أو تعقد حلقات التطوير بعيداً عن محيط العمل، و يعود المشاركون إلى مواقع عملهم بعد أن يكونوا قد اكتسبوا تجربة ومعارف جديدة. كما يلزم أيضاً أخذ أسس التعلم والشيء المراد تعلمه في الاعتبار. ومن الأسس الهامة الواجب أخذها في الاعتبار - المدافعية ونظام الحوافز والمشاركة الفعالة. زيادة على ذلك، يتعين على المدير أن يأخذ في اعتباره العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي - كيف يمكن تعلمها بصورة فعالة؟

شكل ١٩ - ١٠ ثلاثة مواقع محتملة لتطبيق التغيير التنظيمي



٥ يبدأ التغيير في اتجاه رؤوس الأسهم

- ٨ - يعرض نموذجنا الوارد في شكل ١٩ - ٤ منظورا شاملا للتغيير يركز على : التشخيص، ووضع الأهداف، واتخاذ القرارات، والتقويم، والتغذية المرتدة. إن التقويم، عبر كل هذه الأطوار الثمانية، ضروري لتحقيق التوافق بين الأهداف والنتائج النهائية. ولكل من هذه المراحل أهميتها ويلزم اتباعها بدقة بدلا من الاكتفاء باعلان نجاح محاولات التغيير والتطوير التنظيمي. فالنموذج - في جوهره - هو الطريقة العلمية للتغيير والتطوير.
- ٩ - يتدخل وكلاء (وسطاء) التغيير من داخل المنظمة أو من خارجها، و يلعبون أدوارا مختلفة في عملية التغيير. لوكيل التغيير قيم وخصائص ذاتية ومعارف تؤثر في أسلوب التدخل الذي يتبعه والطريقة التي يستخدم بها هذا الأسلوب. ومن بين الخصائص الهامة والأساسية لوكيل التغيير توفر القدرة على إقامة علاقات طيبة داخل المنظمة مع الأشخاص الذين سيتعرضون للتغيير والتطوير.
- ١٠ - تتميز المقاومة للتغيير بأنها سريعة الانتشار ولا بد من تفسيرها على أساس أنها مؤشر لمشكلة ما عند إجراء التغيير والاعداد له. وبناء على ذلك يتعين على المديرين إعداد خطط لتخفيف حدة المقاومة، وعليهم ألا يضيعوا الوقت في التفكير في اتجاه التخلص من المقاومة نهائيا. ومن الأسباب الرئيسية للمقاومة الارتباك المحتمل في أنماط التفاعل الاجتماعي القائمة، والخوف من حدوث خسائر مادية، والارتباك والخوف من المجهول.
- ١١ - يركز النموذج الوارد في شكل (١٩ - ٤) على أهمية معرفة الإدارة بالأساليب المختلفة التي يمكن أن تكون فاعلة، فيما يقدم النموذج (١٩ - ٨) مثالا للتطابق اللازم بين التغيير المطلوب في السلوك وأساليب التغيير. فالتفسيرات الجوهرية تتطلب أنماطا للتدخل تختلف عن تلك التي تتطلبها التغييرات الطفيفة أو البسيطة. لذلك يتعين على الإدارة النظر في مدى أهمية التغييرات المطلوبة، وما هي الأساليب المناسبة لحدوث الدرجة المحددة أو المدى المحدد للتغيير في السلوك، إذ غالبا ما ينتج عن العشوائية في المواءمة بين الأساليب والتغييرات المطلوب إجراؤها عدم الحصول على النتائج المراد تحقيقها.
- ١٢ - على المديرين أن يتبنوا التقويم العلمي لجهود التغيير والتطوير التنظيمي. ومن المؤكد أن عملية التقويم تسبب بعض الارتباك داخا المنظمة، إلا أن الخسارة المترتبة على التقويم السطحي، أو عدم التقويم، ستكون أكبر نتيجة لحذف هذه المرحلة الهامة في نموذجنا، ولن تكون جهود التغيير والتطوير التنظيمي فعالة إلا من خلال اتباع إجراءات التقويم السليمة. أما التسليم بفعاليتها تحت أي ظروف أخرى، فيعني التخلي عن مسؤولية الرقابة التي عهد بها أصحاب المؤسسة لمديرها.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - في أي الحالات أو الظروف يكون أسلوب التغيير المنفرد أكثر فاعلية؟
- ٢ - لماذا يمثل التشخيص جزءاً أساسياً لأي جهد للتغيير والتطوير التنظيمي؟
- ٣ - لماذا يتعين على المديرين صياغة أهداف لبرامج التغيير والتطوير التنظيمي في منظماتهم؟
- ٤ - لماذا يكون التزام الإدارة العليا مهماً بالنسبة لبرامج التغيير والتطوير التنظيمي؟
- ٥ - ماذا تعني عبارة «نقل التعلم»؟
- ٦ - لم يكون لوكلاء التغيير أهمية في برامج التغيير التنظيمي؟
- ٧ - أورد أمثلة للعوامل المختلفة المتعلقة بمقاومة جهود التغيير.
- ٨ - بين كيف يمكن للقيود المالية أن تحول دون النجاح المؤمل لجهود التغيير والتطوير؟
- ٩ - ماهو التطوير التنظيمي؟
- ١٠ - بين لماذا يعتبر التوتر شرطاً أساسياً للتغيير المستحدث .

حالة دراسية عن التغيير هيوليت باكارد تجدد ثقافتها

أصبحت شركة هيوليت باكارد بالفعل شيخاً هرمًا بين كبرى شركات التقنية المتطورة بمنطقة سيلكون فالي في كاليفورنيا. لقد أسست هذه الشركة قبل ٤٥ عامًا. وما زالت تدار بواسطة مهندسين يركزون على المخترعات التقنية، و يصممون معدات تتوافق مع مواصفات واحتياجات كل زبون على حدة، وتفرض أسعاراً باهظة على كل وحدة تنتجها. اعتادت هيوليت باكارد التعامل مع عدد محدود ممن يستخدمون معداتنا والذين يتميزون بدرجة عالية من التطور والاستعداد لأن يدفعوا مبالغ طائلة نظير الحصول على تطبيقات فريدة في مجال الحاسب الآلي. وقد عرفت الشركة، تقليدياً، بتطوير مثل هذه التطبيقات لأحدى الجهات المستخدمة ومن ثم وجدت مستفيدين آخرين يحتاجون لنفس هذه التطبيقات. وقد أبرزت البيئة التنظيمية للشركة هذا التوجه خلال فترة الثمانينيات، فأوردت مجلة فورشن أن الشركة قد أظهرت إعراض «المكاتب المتجاوزة» حيث يقوم المهندس بالاختراع الفني وإيجاد السوق لها بسؤال زميله «ما الذي تحتاجه؟» وقد كانت النتيجة إنشاء مجموعة من الأقسام المستقلة يقوم كل منها بأداء ما يخصه من عمل.

على أن الظروف في مجال تسويق الحاسبات الآلية، من جهة ثانية، قد تغيرت تغييراً مفاجئاً، وأن أسواق هيوليت باكارد قد تجمعت حيث أصبح المشترون لمعدات المكتبية يحتاجون إلى الحاسبات الشخصية أيضاً. كذلك أصبح لزاماً عليها، إن أرادت البقاء والنمو، أن توفر احتياجات ما يسميه بعض العاملين فيها «الجمهور العريض»، أي الزبائن من غير المهندسين أو الفنيين والذين لا يتمتعون بالثقافة العالية التي تتوقعها الشركة فيمن يستخدم منتجاتها.

إن سوق الحاسبات الشخصية، الذي دخلته الشركة بحاسبتها الشخصية طراز ١٥٠، لا يتوافق ببساطة مع أسلوب وطريقة هيوليت باكارد. فالخلايا المستنسخة ذات أهمية قصوى في المقام الأول، حيث يلزم أن يكون كل شيء متوافقاً مع نظم التشغيل المختلفة (MS-Dos and IBM)، وقد كانت هيوليت باكارد تفتخر بإبداعها وليس بالتقليد. ثانياً، التسويق بالنسبة للحاسبات الشخصية في غاية الأهمية إذ أن المنتج لا يمكنه تسويق نفسه على أساس مواصفاته الفنية فقط. فيتذكر أحد نواب الرئيس في شركة هيوليت باكارد أنه قام بزيارة أحد العملاء المحتملين، وهو محام يحتاج إلى معالج للكلمات، وصار يتحدث بزهو حول الخصائص الفنية للحاسب الشخصي طراز ١٥٠ مشيراً، في النهاية، إلى أن الوحدة تعمل أسرع من جهاز إى بي إم ٢٠٢. ميفاهيرتز. وهناك سأل المحامي المضطرب «ماهى الميفاهيرتز؟ إننى بحاجة إلى استخراج وثائق. ماهى الأشياء التى يمكن أن يوفرها ل هذا الجهاز؟»

قامت مؤسسة ماكينزي وشركاته بتنبيه شركة هيوليت باكارد، في بداية الثمانينيات، إلى أنها لن تستمر في سوق الحاسبات الشخصية مالم تحدث تغييرا في توجهها. وفي يوليو عام ١٩٨٤م بدأت الشركة في إجراء تغيير تنظيمي على نطاق واسع لتمكين من المنافسة في سوق الحاسبات الشخصية. أولا؛ قامت الشركة بتحديد تنظيمها الرسمي حيث تم تعيين مدير تنفيذي جديد مفوض بتركيز السلطة حتى يتمكن من تمركز التوجه الاستراتيجي للشركة. كما أنشأت الشركة قسما للتسويق، ودمجت كل أقسام البيع؛ لتبدأ في توفير حلول، وليس بيع مجموعة معدات فقط. ثانيا؛ أنشأت الشركة قسما للحاسبات الشخصية تحت رئاسة سايرل يانسوني (Cyril Yansouni) الذي جاء بتصميم خاص لتسويق إنتاجه. كما أخطر المهندسون بأن تطوير المنتج يجب أن يبدأ بوضع تصور للمزايا التي يرتجىها المستخدم للمنتج لا على أساس الابتكار التقني أو الفني. وقد شملت المنتجات التي يقوم بتطويرها هذا القسم حاسبا شخصيا ينافس الأنواع التي تنتجها إى بي أم (IBM)، وطابعة الليزر البالغة التطور. وقد راجت هذه المنتجات رواجا كبيرا استردت به شركة هيوليت باكارد موقفها في السوق.

لقد كان للتغييرات التي أجرتها شركة هيوليت باكارد في قسم الحاسبات الشخصية تأثير على بقية أقسام الشركة. فقد أنشأت الشركة «مجموعة عمل رئيسية» تكون مهمتها تحديد المجال الشامل لمنتجات الشركة، واختبار المعدات والحاسبات الآلية الصغيرة وملحقاتها إلى جانب الحاسبات الشخصية أمام مجموعة أكبر من العاملين بالشركة. مازالت الشركة بحاجة للعمل في هذا الاتجاه. فالاستمرار والصمود في الأسواق الجديدة يتطلب إجراء قدر كبير من التغيير في المبادئ والقيم المتمثلة بقداصة القدم. وسيتمثل التحدي في الإبقاء على تلك التي أثبتت جدواها بالنسبة للشركة خاصة تلك المتعلقة بالتركيز على التقدم التقني في مجال الحاسبات الآلية وتطوير توجه قوى لتسويقها بصورة تتيج لها إمكانية منافسة شركة إى بي أم والشركات الأخرى بفعالية.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - باستخدام (شكل ١٩ - ٤) ناقش العوامل (القوى) التي تؤثر في شركة هيوليت باكارد.
- ٢ - ماهي المجالات الرئيسة للمشكلات التي تواجهها الشركة؟
- ٣ - ماهي الأهداف المتوخاة من التغيير الذي أحدث؟
- ٤ - اذكر وصف بعض استراتيجيات التغيير التنظيمي التي يمكن للشركة استخدامها لتحقيق أهدافها الجديدة.

حالة عن التغيير الاتوماتية والسلوك التنظيمي

خطا أصحاب الصناعات في الولايات المتحدة والبلدان الصناعية الأخرى خطوات مذهلة نحو الاتوماتية الشاملة للعمل في مجال الصناعة، بعد محاولات تطويرية استمرت لفترة طويلة من الزمن، حيث غزت المعدات التي تعمل ذاتيا - الصناعة بشكل خطير في الوقت الحاضر. ففي شركة كرايسلر مثلا، تقوم معدات اللحام التي تعمل ذاتيا بلحم ألواح الحديد المشكلة لتصبح جسما لسيارات كس (K-Cars) مما أدى إلى زيادة معدل الانتاج من خمسين سيارة إلى خمس وستين سيارة في الساعة. كما تستخدم شركة لوكهيد الإنسان الآلي في دهن وانتاج الطائرات. و يقدر بعض الخبراء أن حوالي ٤٥ مليون وظيفة أو ٤٥% من كل الوظائف - قد تتأثر من الاتوماتية في المصانع والمكاتب في عام ٢٠٠٠ م.

إن العوامل الدافعة للاتجاه نحو الاتوماتية عديدة ولكنها ليست صعبة الفهم أو الاستيعاب. فالتقدم والتطورات في مجال تقنية الحاسب الآلي. والتي تمثل لب هذه الحركة، هي التي وفرت إمكانية استخدام الحاسب الآلي بتكاليف أقل. وستجعل الدوائر المتكاملة للحاسب الآلي، مع الانخفاض المستمر في تكاليف استخدام طاقة الحاسبات الآلية والتي ظلت تنخفض بمعدل ٥٠% كل ثلاث سنوات في الوقت الحاضر، ستجعل عملية التصنيع بواسطة الحاسبات الآلية في متناول الأيدي حتى بالنسبة للشركات الصغيرة الآن. هناك قوى دافعة أخرى نحو الاتوماتية تتمثل في اتجاه الادارة نحو تحسين جودة المنتج. ونظرا لدقة وانتظام معدات اللحام التي تعمل ذاتيا في كرايسلر وبعض الشركات اليابانية لصناعة السيارات، فقد أدت هذه المعدات إلى تحسين جودة المنتج بصورة ملموسة.

أخيرا، ساعدت الاتوماتية في إمكانية جعل وظائف العاملين أكثر متعة. فالوظائف التي تم إحلال المعدات التي تعمل ذاتيا محلها، مثل الإنسان الآلي، الوظائف التكرارية والمهملة والمملة. ويتعين على المديرين أن يتجهوا نحو تصميم الوظائف ذات التحدي لقدرات العاملين والتي تتميز بالاستقلالية والتنوع، لأن مثل هذه الوظائف قد تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين ولزيادة الانتاجية. سيكون للاتوماتية تأثيرات إيجابية، وسلبية، على سلوك العاملين تماما مثلما يحدث بالنسبة لأغلب برامج التغيير التنظيمي. ولا يتوقع الباحثون في مجال الاتوماتية أن يؤدي إحلال المعدات التي تعمل ذاتيا محل الإنسان إلى زيادة البطالة، بل بالعكس من ذلك فإنهم يتوقعون إعادة تصميم العمل الحالي ومهارات العمل بصورة جذرية واستحداث مهارات جديدة بمعدلات متزايدة.

قد يكون لحركة ترفيع الوظائف هذه آثار شاملة. فقد اكتشف عمال النسيج في مؤسسة اسبرنق ميلز (Spring Mills Corp) للغزل - مثلا - أن النول الآلي الجديد أقل خطورة، وأن تشغيله أكثر متعة من تشغيل النول المتحرك غير الآلي، والذي كان يعمل به لفترة طويلة. فقد أصبحت معرفة الكيفية التي تعمل بها الماكينات وصيانتها الآن جزءا من وظيفة عامل النسيج. كما أدى استخدام آلات معالجة الكلمات في المجال المصرفي إلى التعجيل بانجاز العمل بالنسبة للعاملين للحد الذي جعل أعمال البحث وكتابة التقارير جزءا من وظائفهم. وفي الطرف الآخر، يتنبأ مديرو شركة جنرال موتورز بأن نسبة الحرفيين المهرة قد ترتفع من ١٥% حاليا إلى أكثر من ٥٠% بحلول عام ٢٠٠٠ للميلاد. وتتجه هذه التقنية الحديثة نحو توفير الوظائف بحيث تصبح المنتجات الأمريكية منافسة للمنتجات المستوردة.

أما من الجانب السلبي، فسيؤدي الاتجاه المتزايد نحو الاتوماتية إلى تغيير جوهري في كثير من مواقع العمل. مما قد يتطلب تكيف المنظمات والعاملين على السواء. أولا - يتطلب ترقية الوظائف والمهارات من المحترفين إعادة تدريب أعداد كبيرة من العاملين. فالتدريب باهظ التكاليف بالنسبة لكثير من المنظمات، ويتوقع أن تزيد تكلفته مستقبلا. ثانيا - اتجهت الاتوماتية نحو الوظائف الوضيعة والخطرة والمملة، ومع ذلك فقد تؤدي إلى الاستغناء عن عاملين، فيما تتطلب آخرين لتولى أعمال تكون المسئولية الأساسية فيها ملازمة ومراقبة المعدة فقط. وبعبارة أخرى قد يكتشف بعض العاملين أن الاتوماتية قد وضعتهم في وظائف محصورة ومحدودة.

من الممكن أن تسبب الاتوماتية مشكلات صحية أيضا؛ إذ يسبب الجلوس أمام شاشة الطرفية لساعات طويلة إرهاقا للنظر والعنق والظهر. كما يمكن أن تسبب المعدة الجديدة المستخدمة في العمل تزايد ضغط العمل. وتتمثل إحدى المشكلات التي برزت في هذا الجانب في أن فرص الاستفادة من المعدة، من قبل الآخرين تكون محدودة، إذ أن المديرين يقومون بإجراء تصحيح وتعديلات لانهاية لها في الخطابات

والتقارير التي يمكن عملها بواسطة آلة معالجة الكلمات، وذلك لامكانية عمل تعديلات بصورة مستمرة في تلك الآلة. كما أن الزيادة في الانتاجية الناتجة عن المعدات التي تعمل ذاتيا، تدفع المديرين إلى محاولة الانتاج أكثر فأكثر. وقد شكوا كثير من موظفي الهاتف والموظفون الذي يستقبلون شكاوى الجمهور من الضغط المتزايد عليهم بشأن المستويات العالية من الانتاجية.

من المشكلات المرتبطة بالآوتوماتية أيضا أن بعض العاملين الذين يتعاملون مع المعدات التي تعمل ذاتيا يقاومون التغيير. ومن الواضح أن هذا الموقف يحدث مرارا من جانب العاملين القدامى الذين أمضوا سنوات في أداء العمل وتمرسوا فيه وعليهم أن يتغيروا بصورة جذرية. وأشارت التقديرات في هذا المجال إلى أن هذه المقاومة قد تدفع بأكثر من ١٥٪ من العاملين المتأثرين بالتغيير إلى ترك المنظمة.

أخيرا أثارت الآوتوماتية استياء كثير من النقابات. وقد طالب الاتحاد الدولي لعمال الكهرباء في شركتي جنرال اليكتريك وستنقهاوس أن يتم إشعارهم سلفا بأي تغييرات تقنية وبتكوين فرق عمل من النقابات والإدارة لمناقشة التغييرات التي ستحدث في اتجاه «أتمتة» العمل وإبداء رأيهم حول إعادة تدريب العاملين ومناقشة مشكلات السلامة بالنسبة للمعدات الجديدة. كما توصل اتحاد عمال صناعة السيارات إلى اتفاق بعدم استخدام الشركات للتقنية المتطورة كمبرر لتحويل وظائف النقابة إلى عاملين في الإدارة. وبينما كان من المتوقع ألا تعارض النقابات الآوتوماتية عن عمد إلا أنه من المحتمل حدوث صراعات عمالية عندما تحاول نقابات العاملين في المجال الصناعي تنظيم العاملين من ذوي الياقات البيضاء في نقابات كتعويض لهم عن فقدان المحتمل لعضويتهم في تنظيمات العاملين في مجال صناعة السيارات.

أسئلة إرشادية :

- ١ - ماهي العوامل الدافعة للتغيير في هذه الحالة ؟
- ٢ - ماهي المشكلات التي ستواجه الإدارة عند استمرار هجمات حركة «أتمتة» العمل في المصانع والمكاتب؟ هل هناك أي مشكلات ضمن تلك المشكلات المحتملة أهم من غيرها؟ اشرح.
- ٣ - أين تكمن مصادر المقاومة للتغيير التي يتوقع أن يصادفها المديرون ؟
- ٤ - لماذا يتنبأ الخبراء في مجال الآوتوماتية بأنها ستشكل تحديا لنظام التعليم عندنا بنفس القدر الذي تشكل به تحديا للإدارة ؟

L. Edison: "Slaves to Industry", Across the Board, July-August 1981, and "The Speed up in Automation", Business Week, August, 3, 1981, p. 62.

المصدر:

Notes :

1. Adapted from Carol Hymowitz, "Tradition Bound Alcoa Develops Training To Challenge Concern's Old-Boy Network," *Wall Street Journal*, November 15, 1983, p. 1.
2. See M. Beer, *Organizational Change and Development* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1980); E. F. Huse, *Organizational Development and Change* (St. Paul, Minn.: West 1975); N. Margulies and A. P. Raia *Conceptual Foundations of Organizational Development* (New York: McGraw-Hill, 1978).
3. W. Warren Burke and Warren H. Schmidt, "Management and Organizational Development," *Personnel Administration*, March 1971, p. 45.
4. George Strauss, "Organizational Behavior and Personal Relations," *A Review of Industrial Relations Research* (Madison, Wis.: Industrial Relations Research Association, 1970), pp. 169-70.
5. Harold J. Leavitt, "Applied Organization Change in Industry: Structural, Technological, and Human Approaches," in *New Perspectives in Organization Research* (New York: John Wiley, 1964).
6. Larry E. Greiner, "Patterns of Organization Change," *Harvard Business Review*, May-June 1967, pp. 119-30.
7. Ibid.
8. Paul C. Agnew and Frances L. K. Hus, "Introducing Change in a Mental Hospital," *Human Organization*, Winter 1960, p. 168.
9. These four main threads are carefully documented by Larry E. Greiner and Louis B. Barnes, "Organization Change and Development," in *Organizational Behavior and Administration*, edited by Paul R. Lawrence, Louis B. Barnes, and Jay W. Lorsch (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1976), pp. 625-26.
10. Kurt Lewin, "Group Decision and Social Change," in *Readings in Social Psychology*, edited by T. Newcomb and E. Hartely (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1947).
11. Greiner and Barnes, "Organization Change and Development," p. 627.
12. Gene D. Dalton, "Influence and Organizational Change," paper read at a conference on organization behavior models, Kent State University, Kent, Ohio, 1969.
13. Robert H. Guest, *Organizational Change: The Effect of Successful Leadership* (Homewood, Ill.: Richard Irwin, 1962).
14. Stanley E. Seashore and David G. Bowers, *Changing the Structure and Functioning of an Organization* (Ann Arbor: University of Michigan Survey Research Center, Monograph No. 33, 1963), p. 16.
15. "O. H. Mowrer. *The New Group Theory* (Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1964).
16. Jerome Frank, *Persuasion and Healing* (New York: Schocken, 1963), p. 132.
17. Guest, *Organizational Change*.
18. Seashore and Bowers, *Changing the Structure and Functioning of an Organization*.
19. Dalton, "Influence and Organizational Change."
20. E. A. Fleishman, E. F. Harris, and H. E. Burt, *Leadership and Supervision in Industry* (Columbus, Ohio: Bureau of Educational Research, Ohio State University, 1955).
21. Fritz J. Roethlisberger and W. J. Dickson, *Management and the Worker* (Cambridge, Mass.: Harvard University, 1939).

22. Joseph Tiffin and Ernest J. McCormick, *Industrial Psychology* (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1965), pp. 280–82; Kenneth N. Wexley, "Personnel Training," in *Annual Review of Psychology* (Washington, D.C.: American Psychological Association, 1984), pp. 519–51.
23. H. Baumgartel, G. J. Sullivan, and L. E. Dunn, "How Organizational Climate and Personality Affect the Payoff from Advanced Management Training Sessions," *Kansas Business Reviews*, 1978, pp. 1–10.
24. Ernest R. Hilgard, *Theories of Learning* (New York: Appleton-Century-Crofts, 1956).
25. R. M. Gagne, "Military Training and Principles of Learning," *American Psychologists*, June 1962, pp. 83–91.
26. Ibid.
27. A discussion of power equalization versus power expansion is found in Arnold Tannenbaum, *Control in Organizations* (New York: McGraw-Hill, 1968).
28. Peter M. Blau and W. Richard Scott, *Formal Organizations* (San Francisco: Chandler, 1962), pp. 250–53.
29. "Survival in the Basic Industries," *Business Week*, April 26, 1982, pp. 74–84.
30. See G. P. Latham, L. L. Cummings, and T. R. Mitchell, "Behavioral Strategies to Improve Productivity," *Organizational Dynamics*, Winter 1981, pp. 14–22; A. Patton, "The Coming Flood of Young Executives," *Harvard Business Review*, September–October 1976, pp. 56–68; and "How to Promote Productivity," *Business Week*, July 24, 1981, pp. 146–51.
31. Wexley, "Personnel Training"; K. N. Wexley and G. P. Latham, *Developing and Training Human Resources in Organizations* (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1981); A. P. Goldstein, "Training in Work Organizations," in *Annual Review of Psychology* (Washington, D. C.: American Psychological Association, 1980); R. J. Klimoski, "Needs Assessment For Management Development," Annual Meeting of the American Psychological Association, 1982.
32. Beer, *Organization Change and Development*, pp. 77–78, 219–24.
33. Margulies and Raia, *Conceptual Foundations of Organizational Development*, pp. 108–14.
34. Alan C. Filley, Robert J. House, and Steven Kerr, *Managerial Process and Organizational Behavior*, 2nd ed. (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1976).
35. N. M. Tichy, "Agents of Planned Social Change: Congruence of Values, Cognitions, and Actions," *Administrative Science Quarterly*, March 1974, pp. 164–82.
36. Wendell L. French, Cecil H. Bell, Jr., and R. A. Zawacki, *Organizational Development Theory, Practice and Research* (Dallas: BPI, 1978).
37. Huse, *Organization Development and Change*, p. 113.
38. Dalton, "Influence and Organizational Change."
39. Edwin A. Locke, N. Cartledge, and J. Koeppel, "Motivational Effects of Knowledge Results: A Goal-Setting Phenomenon," *Psychological Bulletin*, 1968, pp. 474–85; E. Locke K. Shaw, L. Saari, and G. Latham, "Goal Setting and Task Performance: 1969 to 1980," *Psychological Bulletin*, 1981, pp. 125–152; Wexley, "Personnel Training."
40. J. P. Kotter and L. A. Schlesinger, "Choosing Strategies for Change," *Harvard Business Review*, March–April 1979, pp. 106–14.
41. Lester Coch and John R. P. French Jr., "Overcoming Resistance to Change," *Human Relations*, Winter 1948, pp. 512–32.
42. Paul R. Lawrence and Jay W. Lorsch, *Developing Organizations: Diagnosis and Actions* (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969).
43. Stephen J. Carroll, Frank T. Paine, and John M. Ivancevich, "The Relative Effectiveness of Alternative Training Methods for Various Training Objectives," *Personnel Psychology*, Fall 1972, pp. 495–509; Wexley, "Personnel Training."
44. James Mann, "Effectiveness of Emotional Role-Playing in Modifying Smoking Habbits and Attitudes," *Journal of Experimental Research in Personality*, June 1965, pp. 84–90.

45. W. M. Fox, "A Measure of the Effectiveness of the Case Method in Teaching Human Relations," **Personnel Administration**, July–August 1963, pp. 53–57.
46. Wexley, "Personnel Training"; R. W. Gill, "A Trainability Concept for Management Potential and an Empirical Study of the Relationship with Intelligence for Two Managerial Skills," **Journal of Occupational Psychology**, 1982, pp. 139–47; D. L. Zink, "Standards for Time Taken in Self-Paced Training," Annual Meeting of the Human Factors Society, 1982; A. I. Siegel, "The Miniature Job Training and Evaluation Approach: Additional Findings," **Personnel Psychology**, 1983, pp. 41–56; R. J. Terborg, "Interactional Psychology and Research on Human Organizations," **Academy of Management Review**, 1981, pp. 569–76.
47. Chris Argyris, **Intervention Theory and Method: A Behavioral Science View** (Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1970); Warren G. Bennis, **Organization Development: Its Nature, Origins, and Prospects** (Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1969); Robert R. Blake and Jane S. Mouton, **Building a Dynamic Organization through GRID Development** (Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1969); Richard Beckhard, **Organization Development: Strategies and Models** (Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1969).
48. Michael Beer and Edgar F. Huse, "A Systems Approach to Organizational Development," **Journal of Applied Behavioral Science**, 1972, pp. 79–101.
49. Wexley, "Personnel Training"; Wexley and Latham, **Developing and Training Human Resources**; R. A. Snyder, C. S. Raben and J. L. Farr, "A Model for the Systematic Evaluation of Human Resource Development Programs," **Academy of Management Review**, 1980, pp. 431–44; R. T. Golembiewski, K. R. Billingsley, and S. Yeager, "Measuring Change and Persistence in Human Affairs: Types of Change Generated by OD Designs," **Journal of Applied Behavioral Science**, 1976, pp. 133–57.
50. See R. B. Dunham and F. J. Smith, **Organizational Surveys** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1979); recent issues of **Academy of Management Journal**, **Academy of Management Review**, **Organizational Dynamics**, and the **Journal of Applied Behavioral Sciences**.

Additional References :

- ARGYRIS, C., and D. A. SCHON. **Organizational Learning: A Theory of Action Perspective**. Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1978.
- BECKHARD, R. "Strategies for Large System Change." **Sloan Management Review**, Spring 1975, pp. 43–55.
- BECKHARD, R., and R. T. HARRIS. **Organizational Transitions: Managing Complex Change**. Reading, Mass.: Addison–Wesley, 1977.
- HARRIS, STANLEY G., and ROBERT I. Sutton, "Functions of Parting Ceremonies in Dying Organizations." **Academy of Management Journal**, March 1986, pp. 5–30.
- LEVINSON, H. **Organizational Diagnosis**. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1972.
- MARGULIES, N., and J. WALLACE. **Organizational Change**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1973.
- MARKS, MITCHELL L., PHILIP H. MIRVIS, EDWARD J. HACKETT, and JAMES F. GRADY, JR. "Employee Participation in a Quality Circle Program: Impact on Quality of Work Life, Productivity, and Absenteeism," **Journal of Applied Psychology**, 1986, pp. 61–69.
- PFEFFER, J., and A. DAVIS–BLAKE, "Administrative Succession and Organizational Performance: How Administrator Experience Mediates the Succession Effect." **Academy of Management Journal**, March 1986, pp. 72–83.
- RICE, ROBERT W., DEBRA INSTONE, and JEROME ADAMS. "Leader Sex, Leader Success, and Leadership Process: TWO Field Studies," **Journal of Applied Psychology**, February 1984, pp. 12–31.
- SCHEIN, V. E., and L. E. GREINER, "Can Organizational Development Be Fine Tuned to Bureaucracies?" **Organizational Dynamics**, Winter 1977, pp. 48–61.
- TOFFLER, A. **Learning for Tomorrow**. New York: Random House, 1974.
- ZALTMAN, G., R. DUNCAN, and J. HOLBEK. **Innovations and Organizations**; New York: Wiley, Interscience, 1973.

تطبيقات مختارة في التغيير والتطوير التنظيمي

تأمل في الأمثلة التالية :

« تؤمن شركة إى بى إم (IBM) بإيماننا راسخا بتنظيم الابداع . فبرنامج الزمالة في الشركة هو أحد أفكار مؤسس الشركة توماس واطسون (Thomas Watson) كدافع لاستمرار التغيير والتطوير . وهناك مجموعة من ٤٥ زميلا بالشركة، قائمة في أى وقت من الأوقات تتمتع بمطلق الحرية لفترة خمس سنوات يمكنها تطبيق أى فكرة بهدف إعادة التنظيم بشكل جذرى . وقد وصفوا بعدة أوصاف، مثل : الخوارج والريكيالين والمزعجين والحالمين والعباقرة .

« في شركة دلتا للنقل الجوى يسير العمل الجماعى . وولاء العاملين . وخدمة الزبائن جنبا إلى جنب . وتأكيذا لجو العمل الصحى . نادرا ما يتم تسريع عاملين بها حتى في فترات الركود . وبدلا من تسليم الانذارات (الكارت الأحمر) ، يتم نقل العاملين من وظيفة إلى أخرى . فمن الممكن أن تجد موظف صرف التذاكر والطيار - مثلا - يعملون في نقل الحقائق . ونتيجة لذلك أصبحت هناك درجة من الاخلاص والولاء لدى المسافرين تحسد عليها من قبل شركات الطيران الأخرى .

« قامت مؤسسة رولم (Rolm) ، إحدى شركات نظم الحاسبات الآلية بولاية كاليفورنيا مؤخرا ، ببناء مركز رياضى بلغت تكلفته مليون دولار لراحة العاملين وممارسة الرياضة وتعلم الرقص أو تعريض أجسامهم لأشعة الشمس في الردهة . كما يمنح العاملون ، كل ست سنوات ، إجازة لفترة ثلاثة أشهر مدفوعة الأجر حتى يستعيد الموظف نشاطه الفكرى والابداعى .

« يتجمع العاملون في الشركة ظهر كل يوم جمعة حول حوض السباحة في شركة تاندم للكمبيوتر (Tandem Computer) في حفل صغير مع الإدارة العليا . وقد أثبتت هذه اللقاءات أنها طريقة فعالة في إطلاع العاملين على ما يحدث في مجال الصناعة داخل وخارج الشركة .

« شركة ثرى إم (3M) من الشركات التى تؤمن بأن كبر الحجم لا يعنى بالضرورة وضعاً أفضل . فقد تعنى المرافق الكبيرة الاقتصاد في النفقات إلا أنها قد تؤدى في نفس الوقت إلى زيادة في عدد العاملين المقترين نفسيا . ونتيجة لذلك يعمل موظفو شركة ثرى إم ، البالغ عددهم ٥٢ ألف موظف موزعين على واحد وتسعين مجتمعاً محليا عبر البلاد ، في مصانع يبلغ متوسط القوى العاملة في كل منها ٢٧٠ . توفر مثل هذه المرافق مجالا لاستخدام المجموعات الصغيرة ونظام أفضل للاتصال ودرجة عالية من المرونة في توزيع الأعمال والدوران الوظيفى .

« ترى إدارة زيروكس (Xerox) أن من الممكن تعليم أحد المديرين أو المشرفين مهارة جديدة ، في حلقة دراسية قصيرة ، بفاعلية أكثر من تعلمها في دورات تعليمية طويلة . فبدلا من الاستماع إلى مدرب ، يتعلم «دارسو» زيروكس من خلال مشاهدة الأفلام التدريبية ، أو شرائط الفيديو ، ولعب الأدوار ، والاختبارات الذاتية ومناقشة الموضوعات في مجموعات صغيرة ، والكتابة . وتتراوح فترة الحلقات الدراسية للشركة من بضع ساعات إلى يوم أو يومين تغطى فيها موضوعات مثل كيفية إجراء المقابلات والترويج والاستماع والقراءة^١ .

شهدت فترة الثمانينيات ظاهرة جديدة في مجالات النشر، مثل تواتر الكتب حول التجارب العملية والتنظيمات في مجال الأعمال الخاصة . ويبدو أن هناك شغفا شديدا نحو هذه الكتب : مثل «مدير الدقيقة الواحدة» و «البحث عن الامتياز» و «اياكوكا»^٢ . وكان المديرين التنفيذيون يوصون بأن يطلع رؤوسهم على هذه الكتب، وأصبحت النصائح التى تقدمها نماذج تبنى عليها كثير من المنظمات خطتها

الاستراتيجية الخاصة بها. وربما يكون أحد أسباب الإقبال الكبير على هذه الكتب يتمثل في أنها قدمت أفكاراً إيجابية، إذ أنها استخدمت أمثلة حقيقية، كالأمثلة الموجزة التي أوردناها في افتتاحية هذا الفصل، لتبين أنه من الممكن للشركات الأمريكية أن تستمر في العمل وتزدهر إذا ما استطاعت التكيف والتجديد.

وكما عرضنا في الفصل السابق، لا بد للمنظمات أن تتغير لتبقى عاملة. ويتوقف نجاح أى أسلوب محدد للتغيير في المنظمة على عوامل عديدة تشمل كيفية تنفيذ التغيير ومدى استعداد المجموعة المستهدفة بالتغيير، ومدى التزام المشاركين فيه، ودرجة الدقة في تشخيص المشكلات، ومدى التوافق بينها وبين أسلوب التغيير، ومدى استعداد الإدارة للتعامل مع النتائج المتوقعة وغير المتوقعة من جهود التغيير والتطوير. وبعبارة أخرى، يتوقف نجاح أى برنامج للتغيير التنظيمى إلى حد كبير، على مقدار الوقت والتخطيط والجهد الذى يخصص لعوامل التغيير قبل التنفيذ.

سنتناول في هذا الفصل بعض القرارات الهامة التى تواجهها الإدارة عندما تقوم بتطبيق أساليب التغيير والتطوير. في البداية، سنتناول موضوع عمق التدخل (Depth intervention)، ثم نناقش عدداً من أساليب التغيير التى تم تطويرها نظرياً وتجريبياً والتى تم تطبيقها في أوضاع تنظيمية عديدة. وأخيراً نطرح بعض المقترحات للدراسات المستقبلية والتطبيق في المنظمات.

عمق التدخل :

في معرض حديثنا عن مرحلة التنفيذ في نموذجنا للتغيير (انظر شكل ١٩ - ٤)، تم تحديد ثلاثة أبعاد أساسية هي التوقيت والموقع والعمق. ويستخدم مصطلح عمق التدخل في هذا المقام للإشارة إلى مدى النشاطات المخططة والمنظمة التى يشارك فيها وكيل التغيير^٢. تشير المناقشات حول عمق التدخل، بوجه عام، إلى الفئات والمجموعات المستهدفة.

وهناك صور عديدة للتدخل متوافرة للمديرين، تشمل مايلي :

- النشاطات التشخيصية : وهى النشاطات المتعلقة بجمع الحقائق والتى تسمى إلى تحديد ما يحدث داخل الوحدة أو المنظمة. وقد يستخدم في جمع المعلومات استطلاع الاتجاهات أو الاجتماعات غير الرسمية لاثارة الأفكار حول ما يحدث.
- نشاطات بناء الفريق : التى يتم تخطيطها بغرض تحسين درجة فعالية الوحدات أو الفرق. وقد ترتبط هذه النشاطات بمسائل تتعلق بالأعمال أو المهام، مثل : كيفية إنجاز العمل، أو المهارات المطلوبة لأداء عمل ما، أو نوعية العلاقات بين أعضاء الفريق ورئيسهم.
- النشاطات بين المجموعات : التى يتم وضعها بغرض تحسين أداء المجموعات ذات الاعتماد المتبادل.
- نشاطات المسح - المعلومات المرتدة : التى تركز على جمع بيانات المسوحات ووضع خطة عمل تقوم على أساس تفسير البيانات.
- نشاطات التدريب - التعليم : وتخطط بغرض زيادة معارف وتنمية مهارات وقدرات الأفراد. وقد يوجه البرنامج في اتجاه ترقية المهارات الفنية لتحسين الأداء أو لتنمية القدرات الفردية.
- النظم الاجتماعية - الفنية : التى تركز على زيادة فعالية العوامل الفنية أو الهيكلية، في تأثيرها على الأفراد أو الجماعات، وقد يتضمن ذلك تجربة القيام بعمل جديد أو إخضاع التصميم التنظيمى الجديد للتجربة.

النشاطات العملية - الاستشارية : التى يقوم بها أى مستشار يحاول مساعدة العميل على معرفة المشكلات القائمة في منظمته وبيئته، ويقدم حلولاً لهذه المشكلات. ويكون التركيز في هذه العلاقات على تحسين مهارة التشخيص لتحديد مشكلات الاتصال وحل المشكلات، واتخاذ القرارات.

- نشاطات الشبكة الإدارية : التى تشمل برنامجاً تنظيمياً كاملاً يتم تنفيذه في ست مراحل لترقية مهارات المديرين والقدرات القيادية والعمل الجماعى والتخطيط ووضع الأهداف ورصد الأحداث داخل المنظمة.

- نشاطات التخطيط الحيوى والمهنى : ويتم تخطيطها لتمكين الأفراد من تركيز اهتمامهم على أهدافهم الحيوية والمهنية ووضع الخطط اللازمة لتحقيق تلك الأهداف. ويتم التركيز على تشخيص جوانب القوة والضعف في الشخص وأهدافه، وتحديد ما هو مطلوب لتقوية جوانب الضعف.

- نشاطات وضع الأهداف : وهى النشاطات التى تركز على الأهداف التنظيمية الهامة.

- نشاطات تخفيض الصراع : تعد لمساعدة أفراد المنظمة على معرفة الصراع ومعالجته.

ولأغلب هذه النشاطات أساس نظري، وهي موجهة نحو أهداف أو عمليات معينة. فنشاطات بناء الفريق مثلا، موجهة نحو مجموعة، بينما توجه نشاطات الشبكة الإدارية بوجه عام، للمنظمة ككل. وبما أن لكل هدف مشكلاته وطرق تحقيقه الخاصة به، فإن التدخل يسعى إلى تحسين درجة فعالية الأهداف المعينة. ويوضح شكل (٢٠-١) أنواع نشاطات التغيير والتطوير التنظيمي التي عادة ما ترتبط بأهداف معينة. وهنا لا بد من ملاحظة عوامل معينة:

أولا، قد يكون الشخص الذي يتدخل للتطوير، أحد العاملين في المنظمة أو وكيل (وسيط) تغيير خارجي.

ثانيا، يفترض أن التدخلات هي نشاطات مخططة ومنظمة وموجهة نحو مجموعة مستهدفة معينة.

ولتحديد ما إذا كانت عمليات التدخل ناجحة، يتعين على المديرين تقويم أثرها بطريقة علمية، إذ ليس هناك ضمان لسير أى نشاط للتدخل. بالصورة التي تم التنبؤ بها. وتتطلب الإجابة المطلقة تقويم النتائج، مثل: الفعالية التنظيمية، والصراع الشخصي والجماعي، والقدرة على القيادة، والمعرفة والدافعية لدى الأفراد.

سنتناول في الأقسام التالية من هذا الفصل مداخل مختارة للتدخل. والتي تنطبق على المجموعات الأربع المستهدفة الموضحة في شكل (٢٠-١). وقد تم اختيار هذه المداخل لأنها تعكس التركيز الحالي على التغيير والتطوير التنظيمي. وهنا يجب ملاحظة أن بعض المداخل المعروضة في شكل (٢٠-١)، مثل: تصميم الوظائف، وتعديل السلوك، والنظم الاجتماعية الفنية، وأسبوع العمل المعدل، قد سبق تناولها في فصول سابقة. وقد تناولنا هذه المداخل كلاً على حدة - لأهميتها الخاصة لموضوعات الدافعية وتصميم الوظائف والتصميم التنظيمي.

نشاطات التدخل الفردية:

تتوافر للمديرين أساليب ونشاطات عديدة للتدخل موجهة نحو الفرد. ومن بين هذه الأساليب والنشاطات برامج تخطيط الحياة، والمستقبل المهني، والنشاطات التدريبية، وتدريب الحساسية. وقد أخذنا تدريب الحساسية، ونماذج تشكيل (تعديل) السلوك، وتخفيف ضغط العمل، كبرامج تمثل النشاطات التي تركز على تغيير وتطوير الفرد.

تدريب الحساسية أو التدريب المختبري: في عام ١٩٤٦ طلبت المختبرات الوطنية للتدريب من كيرت لوين (Kurt Lewin) المساعدة في وضع وتنفيذ برنامج تدريبي للقادة المحليين. وقد تم بالفعل جمع هؤلاء القادة لمناقشة مشكلات اجتماعية مختلفة. وقام مراقبو هذه الحلقات بإبداء ملاحظاتهم للمشاركين. ويبدو أن هذه المعلومات المرتدة قد وجدت الاستجابة، وأدت إلى زيادة إدراك المشاركين بما حدث في الحلقات. وبهذه البداية ظهر التدريب المختبري أو تدريب الحساسية كأسلوب شائع الاستخدام لأحداث تغيير في الأفراد.

بناء على مراجعة تفصيلية دقيقة لتدريب الحساسية، قام كامبل وديونيت (Campbell and Dunnette) بتحديد ستة أهداف رئيسية ترتبط بأغلب دورات تدريب الحساسية هي:

- ١ - زيادة درجة فهم وإدراك وإحساس الفرد بسلوكه وأثر ذلك السلوك على الآخرين.
 - ٢ - زيادة درجة الفهم والشفافية تجاه سلوك الآخرين.
 - ٣ - زيادة درجة الفهم والإدراك بالعمليات الجماعية والعمليات التي تتم بين الجماعات.
 - ٤ - تحسين المهارات التشخيصية للمواقف الفردية والجماعية.
 - ٥ - زيادة قدرة تحويل المعارف إلى أفعال.
 - ٦ - ترقية قدرة الفرد على تحليل سلوكه مع الآخرين.
- ومن المؤكد أن هذه الأهداف هامة، فإذا ما تم تحقيقها فستؤدي حتماً إلى تطوير الأفراد. أما مسألة ما إذا كان من الممكن تحقيقها عن طريق تدريب الحساسية فهذا موضوع جدلي بين المؤيدين والمعارضين لتدريب الحساسية.

العملية التدريبية: هناك ثلاثة أنواع من المجموعات في تدريب الحساسية تشمل ما بين عشرة إلى خمسة عشر شخصا في أغلب الحالات والأنواع هي:

مجموعة الغرباء، ومجموعة الأقرباء (أبناء العمومة)، ومجموعة الأسرة الواحدة؛ فمجموعة الغرباء تشمل أعضاء لا صلة أو معرفة بينهم، فيما تتكون مجموعة الأقرباء (أبناء العمومة) من أعضاء ينتمون لنفس المنظمة، ولكنهم لا يعملون سوياً. أما مجموعة العائلة

شكل ٢٠ - ١ نشاطات التدخل ووفق المجموعات المستهدفة

النشاط المحدد للتدخل

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <p>الشبكة الادارية : المرحلة الأولى</p> <p>التخطيط الحيوى والمهنى</p> <p>تشكيل السلوك</p> <p>التعليم والتدريب لتنمية المهارات</p> <p>المعارف</p> <p>حل المشكلات</p> <p>التخطيط</p> <p>مهارات وضع الأهداف واتخاذ القرارات</p> <p>القدرات الشخصية (الفردية)</p> <p>تدريب الحساسية (الفرد)</p> <p>التدريب والارشاد</p> <p>تصميم الوظائف</p> <p>تعديل السلوك</p> <p>تحليل منط العمل .</p> | <p>الفرد</p> <p>يتم رسم النشاطات لتحسين درجة فعالية الفرد</p> |
| <p>بناء الفريق</p> <p>الاهتمام بالمهام</p> <p>الاهتمام بالعمليات</p> <p>المسح - المعلومات المرتدة</p> <p>العمليات - الاستشارات</p> <p>تدريب الحساسية للمجموعة</p> <p>التدريب والتعليم لتنمية المهارات الجماعية ومهارات وضع الأهداف</p> <p>واتخاذ القرار جماعيا وحل المشكلات جماعيا</p> <p>الشبكة الادارية : المرحلتان الأولى والثانية</p> | <p>الجماعات</p> <p>يتم رسم النشاطات لتحسين درجة فعالية الجماعة .</p> |
| <p>الشبكة الادارية : المرحلة الثالثة</p> <p>المسح - التنفيذية المرتدة</p> <p>النشاطات الفنية الهيكلية بين الجماعات</p> <p>الاهتمام بالعمل</p> <p>الاهتمام بالعمليات</p> <p>نشاطات تخفيف حدة الصراع</p> <p>النشاطات العملية الاستشارية</p> | <p>بين الجماعات</p> <p>تهدف النشاطات إلى تعميق العلاقات بين الجماعات</p> |
| <p>الشبكة الادارية : المراحل ١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦</p> <p>النشاطات الفنية الهيكلية</p> <p>المسح - المعلومات المرتدة</p> <p>اجتماعات المواجهة</p> <p>وضع الأهداف (الادارة بالأهداف)</p> <p>أسبوع العمل المعدل</p> <p>الدرجة النوعية لبيئة العمل</p> | <p>التنظيم</p> <p>نشاطات تعد لتطوير التنظيم بأكمله</p> |

فتضم أعضاء ينتمون لوحدة أو مجموعة عمل واحدة. تجتمع هذه المجموعات – كل على حدة – مع المدرب الذي قد يحدد مضمون التدريب وطريقة النقاش، أو يقرر اتباع طريقة غير رسمية، أو مقررة سلفاً، تاركاً للمجموعة مطلق الحرية لتباشر نشاطها بالصورة التي تريدها.

يلاحظ هنري سميث (Henry Smith) أن تدريب الحساسية يركز على طريقة «سير التدريب أكثر مما يركز على مضمونه، وعلى التدريب الانفعالي أكثر من التدريب النظري»^٥ وتلتقى المجموعة بعيداً عن العمل، وتتبادل الأفكار والآراء والمعتقدات والمفاهيم الفلسفية. وقد يطلب المدرب من المجموعة مناقشة فلسفات وأساليب القيادة الخاصة بهم. ويتوقع من خلال تبادل الأفكار ومشاركة العضو، أن يكتسب العضو معرفة الميول والتحيزات والمشاعر «تدريب الحساسية»، كما يشير مارو (Marrow) «يقول بالآتي: افتح عينيك وانظر إلى نفسك لترى كيف تبدو بالنسبة للآخرين ثم قرر أي تغييرات – إن وجدت – تؤيد إجرائها وفي أي اتجاه ستسير»^٦.

والمدرب هو وكيل التغيير الذي يحاول تسهيل عملية التعلم، وعلى ذلك تكون براعة وأسلوب المدرب عاملين حاسمين في تحديد ما إذا كانت أهداف تدريب الحساسية قد تحققت. ويتعين على المدرب أن يشرح للمشاركين دورهم ويحثهم على تحليل إسهامهم دون النظر إليه كمصدر تعويق يهدد استمرارية المجموعة، فالمدرب يقوم بدور عامل التأثير الاختياري غير الأمر أو الموجه، وفي بعض الأحيان، غير المشارك مع المتدربين.

وبما أن تدريب الحساسية يتم بعيداً عن العمل، فإن مسألة نقل المعرفة تبقى ذات أهمية أساسية. فزيادة درجة الوعي الذاتي في المختبر لا تماثل مفعول التأثير على الرؤوسين ليعملوا بجد أكثر عند عودتهم لحيط العمل. فالاختبار الحازم لتدريب الحساسية كأي نشاط للتدخل، هو النتائج التي يتم الحصول عليها في مجال العمل.

تقويمات تدريب الحساسية: تعرضت العديد من الدراسات النقدية الشاملة لتقويم فعالية تدريب الحساسية^٧، وقد كانت نتائج هذه الدراسات متباينة وتشير إلى أن أغلب التقويمات التي تمت حتى الآن لا تتصف بدرجة عالية من الدقة العلمية. ويرى كامبل وديوننت (Campbell and Donnette) أن المعايير العلمية الملائمة لضرورة تقويم تدريب الحساسية بصورة مناسبة. ويشيران إلى أن هناك قدراً وافراً من المشاهد الخادرة حول آثاره المفترضة. وتتضمن أغلب الدراسات التي وصلتنا استبطاناً، أو علاقة اختيارية، أو دلائل جمعت بطريقة غير مضبوطة وغير منظمة. ويبدو أن الجدل الدائر بين الذين ينادون بالدقة، والذين يدعون أن تدريب الحساسية قد أحدث تغييرات في الأفراد –يسير في صالح الآخرين؛ أي أن التغييرات التي جاءت كإثر لتدريب الحساسية تسير في اتجاه مزيد من الانفتاح، ودرجة أعلى من الإدراك الذاتي بين الأشخاص، ومهارات اتصال متطورة. وبما أن هذه الأهداف قد بنيت على أساس تصاميم بحث يشوبها بعض الشك، فلا بد من التعامل معها بشيء من الحذر.

من الأمور اللازمة لتقويم تدريب الحساسية تحديد ما إذا كانت المعرفة المكتسبة يتم نقلها إلى مجال العمل. وتشير أعمال البحث التي تتوافر لنا إلى أن بعض التأثيرات الإيجابية (لتدريب الحساسية) المتعلقة بالإدراك الذاتي قد تم نقلها لحيط العمل. ويبدو أن هناك عدداً من المسائل الأخرى، إلى جانب تقويم عملية «ترحيل» أو نقل المعرفة، التي تستدعي البحث، وتتمثل في الآتي:

- ماهو أثر أسلوب المدرب على فعالية ونقل التعلم إلى محيط العمل؟
- هل هناك فرق في التأثير على المشاركين المتطوعين والمشاركين بغير اختيارهم في تدريب الحساسية؟
- ماهي صفات المدرب الفعال في تدريب الحساسية؟
- أين وكيف يجب أن يتم تدريب الحساسية في أي منظمة من المنظمات؟
- ماهي الطريقة المناسبة لتصفية واختيار المشاركين في التدريب؟ ومن منهم يخضع للقلق المستحث والتفذية المرتدة الذاتية والاستبطان والتقويم الذاتي؟ يتضمن هذا السؤال الحق الأخلاقي للمديرين بالتوصية باشتراك الأفراد في تدريب الحساسية.

تتطلب مسائل البحث هذه – ومسائل أخرى غيرها – الدراسة والاستقصاء حتى تزيد معرفتنا بتدريب الحساسية. فهو ليس ظاهرة عارضة تتضاءل بمرور الزمن. وعليه لا بد أن تستمر المحاولات الدقيقة لتقويم أثر تدريب الحساسية حتى يظهر ضمن ما يكتب حول هذا الأسلوب الموجه نحو الأفراد والمتطور باستمرار والشائع الاستخدام.

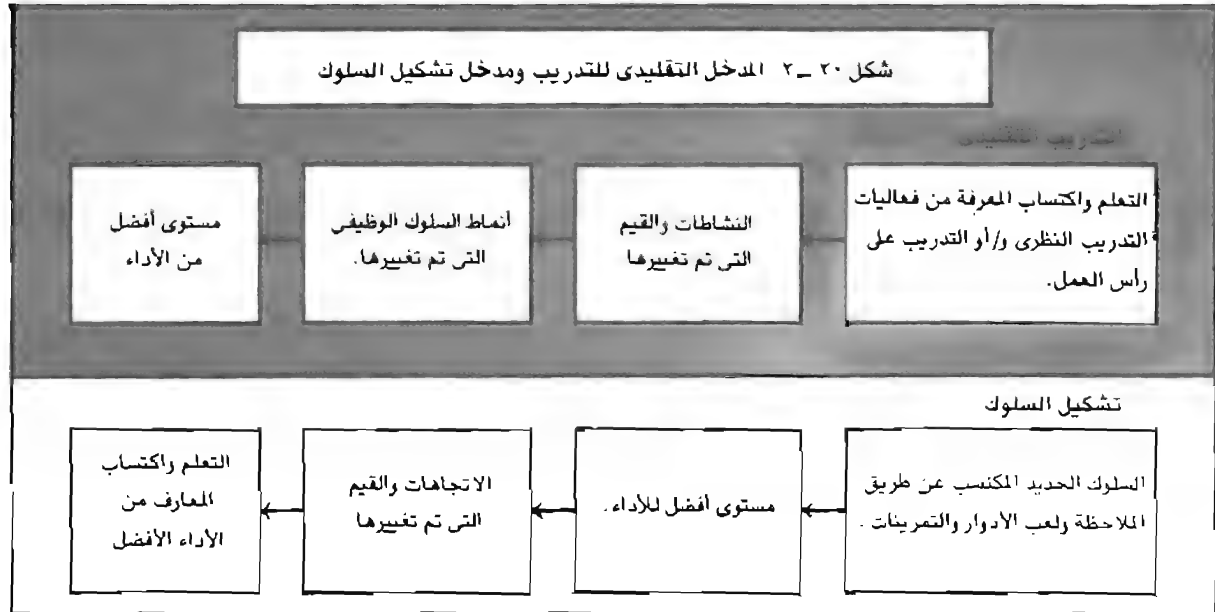
تشكيل السلوك في التدريب :

استحوذ موضوع كيفية تنمية مهارات ذات ارتباط مباشر بالعمل على اهتمام العلماء السلوكيين والمديرين الممارسين على السواء. وبالرغم من ملايين الدولارات التي تنفقها المنظمات سنوياً على التدريب والتطوير، إلا أن الأفراد المعنيين بأمر التدريب تساورهم بعض الشكوك حول القيمة الحقيقية للجهود الكبيرة للتدريب .

وكما يوضح شكل (٢٠ - ٢)، فقد ركزت المداخل التدريبية التقليدية الموجهة نحو تنمية المهارات المرتبطة بالعمل، بشكل أساسي، على التعلم في قاعات الدراسة لتغيير اتجاهات وقيم العاملين. وقد تشمل هذه الحلقات تنمية المهارات الاشرافية، ومعرفة كيفية الاتصال بالمرؤوسين وتحفيزهم على العمل، واكتساب مهارات خاصة بالأساليب الجديدة في التخطيط وإعداد الموازنات. وتتمثل المشكلة الرئيسية المرتبطة بالمداخل التقليدية للتدريب في درجة التحكم المحدودة على التغييرات في السلوك. ويأمل المدربون في أن يتم تطبيق المهارات المكتسبة في مجال العمل، وتدعيم هذه المهارات، إلا أنه ليس من المؤكد أن يحدث ذلك. ففي أغلب الحالات لا يعود العاملون إلى نفس أعمالهم ووظائفهم فحسب، بل وإلى عاداتهم وأنماطهم السلوكية القديمة - أي يعودون وقد انطفأت عملية التعلم (راجع المناقشات حول الانتهاء في الفصل الثالث).

أما في تشكيل السلوك، فلا يتم التركيز على المحاضرات في قاعة التدريب بقدر ما يكون التركيز على اكتساب مهارات جديدة من خلال التجربة^٣. وكما هو موضح بشكل (٢٠ - ٢) وشكل (٢٠ - ٢)، فإن استخدام الأفلام التدريبية وشرائط الفيديو يتيح للمشاركين فرصة مشاهدة وتجربة التغييرات المطلوبة في السلوك. ويسعى نموذج تشكيل السلوك، من خلال تركيزه على السلوك (في مقابل الاتجاهات في المداخل التقليدية)، إلى التغلب على المشكلات الرئيسية المرتبطة بالأساليب التقليدية للتدريب .

لنأخذ برنامجاً تدريبياً تم تصميمه لتحسين مهارات المشرفين في إجراء مقابلات لتقويم الأداء مع المرؤوسين لتوضيح العناصر والنشاطات المرتبطة بمدخل تشكيل السلوك. بعد عرض موجز للمفاهيم الأساسية، يقوم المشاركون بمشاهدة أفلام وشرائط فيديو مختلفة عن مقابلات حقيقية لتقويم الأداء. ويسمى ذلك عنصر أو مرحلة رسم النموذج. وتصور الأفلام أو شرائط الفيديو - عادة - موظفين آخرين وتعرض مواقف تمثل السلوك المقبول والسلوك غير المقبول. أما في مرحلة لعب الأدوار فيطلب من المشاركين القيام بعدد من الأدوار التي تحاكي جلسات تقويم الأداء ويتم تسجيلها على شريط الفيديو ثم تعرض فيما بعد ويشاهدها المدرب والمشاركون. وتوفر المعلومات المرتدة، بعد العرض، عنصر التعزيز الاجتماعي (Social Reinforcement). وأخيراً، يتم نقل المعرفة من خلال التدريب والممارسة المستمرين للسلوك الجديد الذي تم اكتسابه.



شكل ٢٠ - ٣ عناصر وفعاليات نماذج تشكيل السلوك

| العنصر | النشاطات | الظروف الفاعلة للتعلم |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| نماذج السلوك | يشاهد الموظفون أفلاما وشرائط فيديو لأشخاص نموذجيين يقومون بالتصرفات المطلوبة. | معرفة المهارات المطلوبة واكتساب الأنماط السلوكية. |
| لعاب الأدوار | يقوم الموظفون المشاركون بممارسة أنماط سلوكية تم توضيحها في مرحلة عرض نماذج السلوك. | التركيز على المشاركة والممارسة واكتساب المهارات المطلوبة. |
| التعزيز الاجتماعي | المعلومات المرتدة للمشاركين من قبل المدرب والمشاركين الآخرين. | تعزيز المعلومات المرتدة المهارات والنمط السلوكي الذي تم اكتسابه حديثا. |
| نقل المعرفة | تشجيع المشاركين على استخدام المهارات الجديدة في مجال العمل. | ترسيخ تجربة التعلم الجديدة بالأنماط السلوكية المطلوبة للأداء الجيد في الوظيفة. |

بما أن هذا الأسلوب من أساليب التغيير التنظيمي حديث النشأة، فما زال البحث جاريا حول فعاليته، بالمقارنة مع المداخل التقليدية للتدريب .

على أن هناك، من جهة ثانية، علاقتين تشيران إلى قيمته وفعاليته المحتملتين : أولا، أكدت تقويمات مختارة سبق نشرها نجاح هذا المدخل في مجالات معينة مثل تحسين مهارات السلامة لدى العاملين^{١١} حيث يورد كروت (Kraut) عددا من الدراسات الميدانية التي تؤكد نجاح تشكيل السلوك كنشاط تطويري^{١٢}. فقد أوردت إحدى هذه الدراسات الميدانية، على سبيل المثال، أن أحد البرامج التدريبية في مجال تشكيل السلوك لمشرفي المستوى الأول في إحدى شركات المنتجات الخشبية قد أدى إلى زيادة الانتاج وكفاءة التنظيم (وفق قياس الانتاج الشهري للعامل في الساعة، وبيانات الانتاج الواقعية ذات العلاقة)^{١٣}. كما أظهرت دراسة أخرى علاقات متطورة بين المشرفين البيض والعمال السود في جنوب أفريقيا نتيجة للجهود التدريبية في مجال تشكيل السلوك^{١٤}.

هناك دراسات أخرى أفادت بأن تدريب تشكيل السلوك، قد ساعد المشرفين على تحسين علاقاتهم مع مرؤوسيه^{١٥}، وحث من التدخين^{١٦}. وبالرغم من هذه النتائج المشجعة، إلا أن أغلبها كانت حالات دراسية خلت من عناصر الضبط العديدة التي تستبعد العناصر الأخرى، بخلاف التدريب على تشكيل السلوك، والتي يحتمل أن تكون قد أثرت على النتائج^{١٧}.

تتمثل العلاقة الثانية لجاذبية تشكيل السلوك في تزايد عدد الشركات المستخدمة لهذا الأسلوب باستمرار حيث تقوم شركة المتاجر المتحدة وزيروكس وجنرال اليكتريك و يونيون كاربايد وسوهيو وشركة الهاتف والتلكس (AT and T) والخليج للزيت (Gulf Oil)، حاليا بتطبيق مداخل تشكيل السلوك على اكتساب المهارات .

أما مسألة ما إذا كان تشكيل السلوك سيثبت أنه الأسلوب الأفضل لكسب عائد كبير من المال الذي ينفق في التدريب فتحتاج لوقت أطول، ولنا حاجة إلى مزيد من التطبيقات المختلفة في المنظمات فقطبل وإننا بحاجة إلى التركيز أكثر على موضوع التقويم أيضا - أي هل يستفاد فعلا من المهارات المكتسبة في مجال العمل؟، وهل يؤدي ذلك إلى مستوى أفضل من الأداء؟

نشاطات التدخل بالنسبة للجماعة والفريق :

بناء الفريق : لتحقيق الأهداف التنظيمية والفردية على نحو منظم، فلا بد أن يعمل الأفراد سويا . ولعل أسلوب بناء الفريق هو أسلوب التدخل الوحيد والأهم فيما يتعلق بالأداء الفعال للجماعة . فبناء الفريق نشاط مخطط مع مجموعة من الناس لهم الرغبة المشتركة في تحسين طريقة أداء عملهم . وعادة ما يتم توجيه نشاطات بناء الفريق نحو التشخيص، وإنجاز المهام، وعلاقات الفريق، والعمليات الجماعية والتنظيمية^{١٨}.

الاجتماع التشخيصي : يعقد الاجتماع التشخيصي بفرض النقاش المفتوح لأداء الجماعة بحيث يكشف هذا النقاش عن المشكلات التي تعوق أداء الجماعة . وعادة ما يقوم المشرف المباشر للجماعة ومستشار خارجي بتناول قيمة النقاش الجماعي المفتوح للأداء، ثم يقترح المشرف أن تبدأ الجماعة في مناقشة الموضوع بصراحة . و يطلب منهم تحديد المشكلات التي تتطلب التصحيح وإنجاز المهام، والعلاقات بين الجماعات . فإذا رأت الجماعة ورئيسها والمستشار أن العمل على حل المشكلات عن طريق النقاش يستحق ذلك الجهد، يتم الاعداد لاجتماع تشخيصي رسمي .

تجتمع الجماعة ورئيسها والمستشار ليوم واحد تقريباً حيث يعطى كل فرد الفرصة لطرح مربيته على الجماعة كلها . ومن الممكن أن تنقسم الجماعة الكبيرة إلى وحدات نقاش صغيرة . فالغرض من أى اجتماع تشخيصي هو المشاركة في الأفكار والمعلومات حول أداء الجماعة . وعادة ما ينتج عن هذه المشاركة تحديد المجالات الرئيسية للمشكلات، مثل : التخطيط غير الملائم، وقصور الموارد، وعدم المعرفة بنظام التقويم الحالي، وعدم ملائمة التدريب لحل المشكلات . ومن الممكن التأثير على هذه المشكلات من خلال مناقشة خطة عمل محددة . وعلى ذلك، يكون الاجتماع التشخيصي موجهاً نحو تحديد المشكلة والتخطيط للقيام بعمل محدد تجاه تلك المشكلة . تتمثل إحدى المزايا الرئيسية للاجتماع التشخيصي في أنه يتيح للجماعة فرصة دراسة مشكلاتها بدقة وعناية . وقد تكون هناك حاجة لخدمات مستشار محترف وقد لا تكون، إذ أن مثل هذا الاجتماع لا يستغرق وقتاً طويلاً ويمكن أن يكون وسيلة لاقتناع الجماعات للنظر في مشكلاتها وإيجاد الحلول اللازمة لعلاجها .

اجتماع بناء الفريق الأسرى : بناء الفريق الأسرى هو عبارة عن محاولة لمساعدة أعضاء جماعة العمل الواحدة ليكونوا أكثر مهارة في التعرف على مشكلات الجماعة وإيجاد حلول لها . وقد تتضمن المشكلات مهام أو صراعاً بين اثنين أو أكثر من أعضاء الجماعة . ومن الممكن أن يبدأ المستشار بإجراء مقابلات مع أعضاء الفريق، كل على حدة، و يطلب منهم استكمال استبيانات التقويم الذاتي و يشارك في الاجتماعات الهامة للجماعة ومن ثم يتم تحليل البيانات المجمعة بدقة .

يقوم المستشار في لقاء الجماعة بتنفيذ البيانات مرة أخرى للأعضاء، و يتم ترتيب تلك البيانات في مجموعات رئيسية حسب مجالات الاهتمام . ومن الممكن أن يقوم المستشار بدور الخبير حيث يقدم المشورة الفنية حول ما تكشف عنه البيانات، أو بدور المعاون الذي يساعد المجموعات الصغيرة في تناولها للبيانات بالنقاش . وتستخدم المجموعة البيانات في توضيح وتحديد المشكلات ومجالاتها واستنباط الوسائل التي يمكن أن تخفف من حدة تلك المشكلات .

هناك العديد من الصيغ المختلفة لبناء الفريق الأسرى المتاحة للمديرين . فبينما يستخدم بعض المستشارين أسلوب المحاضرة، ولعب الأدوار، والحالات الدراسية لزيادة المعارف، يعتمد آخرون – بشكل أساسي – على النقاش الجماعي مع بعض التعليقات والشروحات من الخبير في الوقت المناسب . و يستخدم أسلوب بناء الفريق الأسرى للمشكلات ذات الصيغة العامة والمشكلات المحددة، مثل : إجراء تغيير في التصميم التنظيمي أو تعيين مشرف جديد، على السواء .

أجريت دراسة في إحدى المدارس ركزت على بناء الفريق الأسرى اشترك فيها أربعة وخمسون متدرباً، وهم العاملون بالمدرسة، شاركوا في اجتماعات بناء الفريق الأسرى في ثلاث مناسبات^{١٨} . ركزت الاجتماعات على مشكلات داخل المدرسة تمثلت في : عدم وضوح الدور، ومحدودية فعالية اشترك العاملين في الاجتماعات، وعدم استغلال الموارد بالصورة المطلوبة . التقى المتدربون في مجموعة كبيرة ومجموعات صغيرة ثم في شكل أزواج (اثنين، اثنين) . وقد أشار الباحثون إلى عدد من التغييرات الايجابية الهامة بعد عملية بناء الفريق عند مقارنة المشاركين من هذه المدرسة مع العاملين في المدارس الأخرى الذين لم يشاركوا في اجتماعات لبناء الفريق .

تحليل الدور : يخصص التدخل الجماعي لتحليل الدور لتوضيح توقعات ومسؤوليات أعضاء الفريق إذ أن الأفراد، في كثير من المنظمات، تنقصهم الأنماط السلوكية المتوقعة منهم . ومن الممكن أن يؤدي هذا الغموض إلى تعويق الأداء وإلى درجات عالية من القلق والتوتر النفسي، التي تسبب اختلالاً في الأداء . ففي اللقاء الجماعي، يطلب من كل شخص أن يحدد دوره الأساسي أو الرئيسي، وموقفه في جماعة العمل، ومدى أهميته وما يضيفه إلى الأداء الجماعي . و يتم تسجيل كل هذه الموصفات في قائمة تطرح أمام الآخرين للنقاش المفتوح، ومن ثم يتم حذف وإضافة بعض الأنماط السلوكية من خلال النقاش إلى أن يقتنع شاغل الوظيفة المعينة بالدور الذي يتم تحديده في النهاية .

تتضمن الخطوة التالية النظر في توقعات شاغل الدور الأساسي فيما يتعلق بالآخرين، فتعرض هذه التوقعات وتناقش وتعديل حتى يتم الوصول إلى إجماع المجموعة حولها، فيما تتضمن الخطوة الثالثة نقاشاً حول ما تتوقعه الجماعة من شاغل الوظيفة الأساسية و يظهر

النتائج النهائية لعملية الأخذ والعطاء هذه في رسم صورة أو إطار للدور الذي يرضى كل عضو مع عزمه على الاسترشاد به. ويشمل هذا الإطار النشاطات التي تم تصنيفها، وعناصر الدور التقديرية المقررة، والتزامات شاغل الدور تجاه شاغلي الوظائف الأخرى في المجموعة، وتوقعات الآخرين من شاغل هذه الوظيفة. وتمثل هذه في مجموعها الصورة الكاملة لنطاق دور كل عضو في الجماعة.

تقوي مات بناء الفريق: إن البحوث التجريبية التي تناولت فعالية بناء الفريق محدودة جداً، إلا أن العديد من المجالات المتخصصة والشائعة الانتشار، قد نشرت دراسات قامت بتقويم نشاطات بناء الفريق، وتفتقر غالبية هذه الدراسات إلى الدقة العلمية وتعتمد بشكل أساسي - على إجابات أسئلة الاستبيانات التي يتم جمعها بعد عمليات بناء الفريق مباشرة. وبالطبع - فإن الحماس لفكرة بناء الفريق قد تنتج عنه إجابات إيجابية أو إجابات مرغوب فيها من الناحية الاجتماعية.

من الواضح أن هناك حاجة ملحة إلى تقوي مات متطورة ومضبوطة بعناية لبناء الفريق. وسيبقى نشاط بناء الفريق أحد نشاطات التدخل الأخرى الواعدة بالتغيير والتطوير التنظيمي، مالم يتم إثبات نجاحه من خلال التحليل العلمي.

بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة: تم وضع التغذية المرتدة للاستقصاء في ثلاثة مواضع في نموذج نشاطات التدخل القائمة على أساس الجماعات المستهدفة الواردة بشكل ٢٠ - ١. وتستخدم التغذية المرتدة للاستقصاء في تطوير الجماعات والفرق وتنمية العلاقات بين الجماعات وتطوير العلاقات التنظيمية. وتتضمن بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة جمع بيانات عن جماعة أو منظمة ما، بصورة منظمة، عن طريق استبيانات التقرير الذاتي. كما تستخدم السجلات الأخرى الخاصة بالوحدة موضوع الدراسة في بعض الأحيان. يتم تحليل البيانات المجمعة وترد للجماعة مرة أخرى لتحليلها وتفسيرها وتصحيحها إذا ما استلزم الأمر ذلك. لهذه العملية عنصران رئيسيان هما: استقصاء الاتجاهات، وحلقات نقاش صغيرة. وعادة ما تتضمن بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة النشاطات التالية:

١ - يبادر مديرو المستوى الأعلى بوضع خطط لاستقصاء الاتجاهات، والتغذية المرتدة وتقويم المعلومات.

٢ - يتم جمع البيانات من كل العاملين في المنظمة.

٣ - تعاد البيانات مرة أخرى إلى العاملين بالمنظمة في سلسلة من الاجتماعات المتصلة.

٤ - يراس كل رئيس مباشر اجتماعاً مع المرؤوسين تتم فيه مناقشة البيانات بمشاركة المرؤوسين.

٥ - تعد خطط لأجراء تغييرات تصحيحية وتقديم البيانات للمستوى التالي (الأجراءات المتصلة) ١٩.

السلوك في المنظمات

تشجيع روح المبادرة

كشف مسح أجرى مؤخرًا للمديرين حول عملية التخطيط في شركاتهم عن نتائج متباينة. فقد أفاد أكثر من ٩٠٪ من مجموع ٢٥٠ من مديري الإدارة العليا والإدارة الوسطى في شركات تبلغ مبيعاتها أكثر من مائة مليون دولار في العام، بأن القرارات الاستراتيجية في شركاتهم تتخذ دون تحليل متعمق وبطريقة صارمة ورسمية. كما أفاد الاستقصاء بأن مشاركة مديري الإدارة الوسطى في اتخاذ القرارات محدودة جداً.

لقد أسهم هذا التشدد وعدم إتاحة فرص المبادرة للمديرين، بشكل كبير، في تدنى مستوى الأداء لبعض الشركات القديمة. ففي أثناء فترة النمو الاقتصادي، خلال الخمسينيات والستينيات، توافرت لكثير من الشركات القديمة موارد وافرة ومنافسة محدودة يمكن معها تحمل الأساليب المتشددة في اتخاذ القرارات. على أن الاضطراب الاقتصادي وتعثر الأعمال الذي شهدته فترة الثمانينيات قد غير الوضع فانزلقت كثير من الشركات في «الرمال المتحركة لنقائاتها».

إن الطريقة الوحيدة المتوافرة لهذه الشركات للبقاء والاستمرار في النشاط تكمن في تغيير ثقافتها، بيعث روح المبادرة في عملية التخطيط الاستراتيجي، حسبما يرى كثير من خبراء الإدارة. فالمشكلة تكمن في: كيف يمكن للشركة إيجاد جو يشجع ويرعى روح المبادرة في مديري المستويات العليا والوسطى في الشركة؟

ماخوذ بآذن من الناشر عن:

"Cultivating Entrepreneurism in Smokestack Industries", By Dennis Hykes and Colin Hershey, Management Review, March, 1985, pp. 38-39.

تظهر في شكل ٢٠ - ٤ مقارنة بين بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة والأسلوب التقليدي لاستقصاء الاتجاهات. و يتمثل وجه الاختلاف الرئيسي بين المدخل التقليدي لاستقصاء الاتجاهات وبحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة في المشاركة الفاعلة للفرق في كل المستويات.

تتم إدارة جلسات النقاش الجماعي وحل المشكلات من قبل منفذي بحوث الاستقصاء الذين قد يضمنون وكلاء تغيير خارجيين. تحاول هذه الاجتماعات تحديد سبل تصحيح بعض المشكلات التي لم يتم الكشف عنها، وتركز على تحليل البيانات وما تعنيه هذه البيانات بالنسبة للجماعة. ومن الممكن أن يساعد وكيل التغيير أعضاء الجماعة على فهم واستخدام المعلومات بالصورة التي تساعد على التوافق مع أوضاعهم ومع المنظمة.

نظرا لبساطة بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة النسبية وفائدتها المقتنة، فقد أصبحت أحد أكثر أساليب التدخل استخداما في كل أنواع المنظمات^{٢٠}. على أن قيمتها الحقيقية، من جهة ثانية، لا تحدث تغييرا، بل تكمن في تشخيصها للمواضع أو المجالات التي تتطلب التغيير. وكما هو موضح في نموذجنا للتغيير المخطط في شكل ١٩ - ٤، فإن العوامل الأساسية للتغذية المرتدة للاستقصاء تركز على الخطوات السابقة للتنفيذ - أي على التشخيص وتحديد المعوقات واختيار أسلوب التدخل. ونعتقد أن استخدام التغذية المرتدة للاستقصاء بصورة مستمرة سيعود على المنظمات بفوائد كبيرة.

هناك العديد من المسائل الهامة التي يتعين على المديرين أخذها في الاعتبار قبل استخدام طريقة التغذية المرتدة للاستقصاء^{٢١}، أولها من يجري الاستقصاء و يقوم بمهمة التغذية المرتدة؟ فكل من وكيل التغيير الداخلي والخارجي مزايه وعيوبه، فقد يكون لوكلاء التغيير الخارجيين، على سبيل المثال، مهارات لا تتوافر داخل المنظمة. وبما أنهم لا يرتبطون بالمنظمة، فيمكنهم معرفة ومعالجة المسائل القابلة للانفجار والحرارة بصورة أكثر فاعلية، إلا أنهم، من جهة ثانية، قد لا يستوعبون عمليات المنظمة وأسلوبها بصورة كاملة مما يزيد من تكلفة العملية بأخذ عينات كبيرة. أما وكلاء التغيير الداخليين في المنظمة فقد يكون العكس هو الصحيح إذ أنهم يعرفون أسلوب المنظمة وطريقتها ويستطيعون، بالتالي، التحكم في التكلفة، إلا أنهم قد يفتقدون إلى المهارات المطلوبة، كما أن انتماءهم للمنظمة قد يجعل المستجيبين يحجمون عن الاستجابة بطريقة غير متحيزة.

شكل ٢٠ - ٤
خصائص الأسلوب التقليدي لاستقصاء الاتجاهات في مقابل خصائص بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة

| بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة | الأسلوب التقليدي | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| كل أفراد التنظيم أو النظم الفرعية كل المشاركين | العاملون العاديون وربما المشرف أيضا الإدارة العليا، رؤساء الإدارات وربما جميع العاملين عن طريق النشرة أو الرسالة الاخبارية | مصادر جمع المعلومات متلقو البيانات |
| تقصي المشكلات، المعلومات المرتدة وحل المشكلات. كل عضو في فرق العمل على أن تبدأ حلقات النقاش من أعلى (كل الرؤساء مع مرؤوسهم). | تقصي المشكلات الإدارة العليا (احتمال) | مركز الاهتمام تحليل واستنباط دلالات البيانات |
| الحصول على اتفاق عام حول الاستراتيجية الشاملة. تصميم وتنفيذ الاستبيان والتخطيط والاعداد لورش العمل (حلقات النقاش) والتدخل المناسب في مداورات ورش العمل. | تصميم وتنفيذ الاستبيان وأعداد تقرير | استراتيجية تدخل طرف ثالث |
| فرق العمل في كل المستويات. | الإدارة العليا فقط | إعداد خطط العمل |

ثاني المسائل التي يتعين على المديرين أخذها في الاعتبار وأكثر أهمية تتمثل في البيانات أو عملية التغذية المرتدة. ويرى البعض أن البيانات ذات النوعية العالية عادة ما تفضي إلى تغذية مرتدة بناءة، واجتماعات ناجحة في حل المشكلات، فيما يعتقد آخرون – من جهة ثانية – بأن القيمة الحقيقية للتغذية المرتدة للاستقصاء تكمن في جمع أفراد المنظمة مع بعضهم لمناقشة مسائل هامة. ولذلك فإننا نرى ضرورة التركيز سويًا على البيانات والتغذية المرتدة ذات الدرجة النوعية العالية. والمهم في هذا الأمر استخدام مقاييس على درجة عالية من الصحة والوثوق، وتحديد مواضع القوة في التنظيم ومجالات المشكلات وعرض البيانات بطريقة مبسطة ومفهومة بحيث يمكن استيعابها من قبل كل المشاركين، وأن تتوافر لدى رؤساء اجتماعات التغذية المرتدة المهارات اللازمة لتنشيط عملية تحديد وتصنيف وحل المشكلات.

أخيرًا هل تتم التغذية المرتدة للاستقصاء كتجربة لمرة واحدة فقط أم أنها عملية مستمرة؟ إذا كانت المنظمات ترغب في أن تتوافر لديها إمكانية التكيف وتكوين وحدات قادرة على التفاعل، فإن عمليات التشخيص والتفاعل التي توفرها التغذية المرتدة للاستقصاء، تبرر الاستمرار في استخدامها. على أن واقع الحياة التنظيمية، من جهة ثانية، يشير إلى أن كثيرًا من بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة قد عانت من عدم المتابعة بمجرد انتهاء اجتماعات التغذية المرتدة. وبعد أن تتم التغذية المرتدة، يبرز الاتجاه نحو الاستغناء عن النشاطات اللاحقة على افتراض أن حل المشكلات سيستمر من تلقاء نفسه. وقد بينت التجربة – من جهة أخرى – أن العكس هو الذي يحدث بسبب العوامل الداخلية، مثل: عامل الوقت، والموارد، ومعارضة مواجهة المسائل الصعبة القابلة للانفجار، وعدم وجود دعم من جانب الإدارة العليا.

ولضمان استمرار الاستقصاء والتغذية المرتدة، لا بد من توافر أربعة شروط على الأقل:

أولاً، لا بد من توافر دعم الإدارة العليا من بداية العملية وحتى نهايتها. فبدون دعم الإدارة العليا سيكون أي جهد للتغيير غير مجد.

ثانياً، لا بد من التأكيد على توافر المهارات اللازمة لدى الرؤساء والمسئولين لهذا الجهد كوكلاء للتغيير.

ثالثاً، هناك حاجة لوجود بعض المعايير (الصارمة) لتحديد ما إذا كان لدخول الاستقصاء والتغذية المرتدة أي أثر على الأداء. فسهولة تنفيذ الاستبيان لا تعني بالضرورة أن عقد حلقات النقاش مهمة سهلة بل هي صعبة لأن البيانات التي ينظر إليها المشاركون على أساس أنها تهديد لهم، أو أنها تضعهم في مؤخرة المجموعة – يصعب قبولها من جانبهم. فالمديرون الذين يعملون مع مجموعات تحسن تفسير البيانات يتحمسون في أغلب الأحوال للتغذية المرتدة فيما يكون المديرون الذين يعملون مع مجموعات لا تملك المهارة المطلوبة حانقين وغير متعاونين و يسخرون من وكيل التغيير وأسلوب الاستقصاء والتغذية المرتدة. وأخيراً، لا بد من النظر إلى التغذية المرتدة للاستقصاء كعملية مستمرة، وأن تكون أداة قيمة من أدوات الإدارة وليست إضافة مؤقتة للنظام الإداري.

جهود التدخل بين الجماعات :

لا بد أن يكون هناك قدر من الصراع في المنظمات ذات الإدارات، و فرق العمل المتميزة والمستقلة إلى حد ما، ولا بد للمديرين من أن يتخذوا الإجراءات الوقائية اللازمة ضد الصراع الذي يؤثر على جماعات العمل ذات الاعتماد المتبادل والمتميزة. فعندما تحجب إدارة الرسوم والتصميمات التي تجهز المخططات لمهندس مشروع تنموى المعلومات لاختلاف في الرأي، مثلاً، فإن المنظمة ستعاني من جراء ذلك. وقد تصل الجماعات، بسبب الموارد المحدودة والمحابة والخلافات الشخصية، إلى حد من الصراع يعوق تحقيق الأهداف. إلى جانب ذلك – بالطبع – هناك برامج للحوافز داخل المنظمات لتشجيع التماسك داخل الجماعة الواحدة والتنافس بين الجماعات في مقابل التناغم الكلي للتنظيم.

يتمثل المنهج الأساسي لعلاج هذه المشكلة في مواجهة مسببات الصراع وإيجاد طرق لتخفيف حدته.

وقد اقترح بليك وشيرد وموتون (Blake and Shepard and Mouton) نظاماً متسلسلاً لأحد أساليب المواجهة على النحو التالي:

الخطوة الأولى: يجتمع رئيسا الجماعتين بوكيل للتغيير، و يناقشون أنماط التفاعل بين الجماعتين، و يتركز النقاش حول سبل تحسين الاتصال والتفاهم والاحترام المتبادل.

الخطوة الثانية : تجتمع الجماعتان في غرفتين منفصلتين وتقومان باعداد قائمتين تسجل في واحدة منهما آراءها تجاه الجماعة الأخرى وتحاول التنبؤ بما ستقوله عنها الجماعة الأخرى في القائمة الثانية .

الخطوة الثالثة : تلتقي الجماعتان لتبادل المعلومات المسجلة بالقوائم . تقوم الجماعة الأولى بتلاوة قائمتها المشتمة على الصورة التي ترى بها الجماعة الثانية، وتقوم الثانية بعكس ذلك، وعلى وكيل التغيير ألا يسمح بمناقشة القوائم في هذه المرحلة، ثم تقوم الجماعة الأولى بعد ذلك بقراءة قائمتها حول ماكانت تتوقع من الجماعة الثانية عنها، وتقوم الأخيرة بقراءة قائمتها حول ما كانت تعتقد بما ستقوله الأولى عنها .

الخطوة الرابعة : تعود كل جماعة إلى غرفتها لمناقشة ما عرفوه عن أنفسهم وعن الجماعة الثانية . بعد انتهاء المناقشة تقوم الجماعتان بتسجيل الموضوعات التي يلزم معالجتها بينهما .

الخطوة الخامسة : تعود الجماعتان للاجتماع مرة أخرى، وتشاركان في قراءة وطرح قوائمهما . وبعد المناقشة، تقوم الجماعتان باعداد قائمة واحدة للمشكلات التي يلزم معالجتها لتخفيض حدة الصراع بينهما كما يقومان باعداد قائمة بالخطوات العملية لتخفيض الصراع عن حده الأدنى .

الخطوة السادسة : يحدد موعد لاجتماع الجماعتين أو رئيسهما لمناقشة ومعرفة مدى التقدم الذي أحرز، والمشكلات الخاصة بالخطوات العملية المقررة^{٢٢} .

من الممكن إجراء تعديلات على هذا التسلسل بعدة طرق . فمن الممكن، مثلاً إشراك أكثر من جماعتين أو قيام وكيل التغيير بطرح عوامل الصراع البارزة التي تمت ملاحظتها، ويطلب من الجماعات تناولها وإعداد خطوات عملية لعلاجها، فالهم في هذا الأمر هو مواجهة ما يعتقد بأنه صراع فعلى أو محتمل ذو عواقب سلبية .

أورد بليك وشيرد وموتون في دراستهم الأساسية أن هذا الأسلوب قد أدى إلى تحسين العلاقات بين جماعتين عرفتا بعدائهما التقليدي هما الإدارة والاتحادات العمالية^{٢٣} . على أن هناك بحثاً استخدم فيه قلوبميسكي و بلومبيرج (Golembiewski and Blumberg) تصميمًا أكثر دقة لدراسة سلسلة خطوات بليك حيث قاما بدراسة وحدات تنظيمية في قسم التسويق بأحدى المؤسسات الكبرى^{٢٤} . وقد تم استخدام استبيان لعمل مقارنات قبل وبعد عملية التدخل -وقد أشارت النتائج إلى أن للأشخاص المستفرقين في أعمالهم اتجاهات إيجابية تجاه تدخل الشركة، أكثر مما للأشخاص الأقل انهماكا في العمل . مع ذلك نجد أن شواهد البحث ضعيفة . كما أنه لم يعرف ما إذا كان للتدخل بين الجماعات أثر دائم على السلوك والأداء وذلك لحدودية وقصر الفترة التي تغطيها الأبحاث المتوافرة . ولذلك، فإننا بحاجة إلى مزيد من الدراسات حول الآثار طويلة المدى في تخفيض حدة الصراع . وربما يكون لتخفيض حدة الصراع أثر على المدى الطويل، أو ربما يجب أن يقتصر فقط على بعض أشكال الصراع المعوقة . ويبدو أن تحديد أنواع الصراع المعوقة للعمل والتي يمكن أن تعالجها نشاطات التدخل بين الجماعات من المهام التي تستحق الاهتمام من قبل الباحثين والممارسين الذين يدعون إلى التوجه الموقفي في الإدارة داخل المنظمات .

نشاطات التدخل التنظيمي :

من الممكن أن يكون لبعض أساليب التدخل في مجال التغيير والتطوير التنظيمي أثر على مستوى المنظمة بكاملها . وهناك أربعة مداخل أكثر انتشاراً واستخداماً هي : الإدارة بالأهداف (وصنع الأهداف)، وبرامج تطوير الكفاءة الانتاجية، والشبكة الإدارية، وبرامج الجودة النوعية لبيئة العمل . تتميز أساليب التدخل هذه بجاذبيتها البديهية للمديرين وبأنها تعتبر محاولات قيمة في اتجاه الارتقاء بالسلوك والأداء . أما فيما يتعلق بمبررات هذا الحماس، فهذا موضوع يثير الكثير من الجدل بين الباحثين الأكاديميين . وبما أننا قد تناولنا : الإدارة بالأهداف في وقت سابق، فسنحصر اهتمامنا هنا في تطوير الكفاءة، والشبكة الإدارية، وبرامج الجودة النوعية لبيئة العمل .

– تطوير الكفاية الانتاجية والمشاركة في الأرباح :

أقر الباحثون – منذ زمن طويل – بالتأثير المحتمل لاستخدام وممارسة الحوافز في تغيير المنظمات (انظر الفصل الخامس عشر)^{٢٠}. وتمثل تطوير الكفاية الانتاجية والمشاركة في الأرباح استراتيجيتين من الاستراتيجيات التي تستخدم الحوافز كأداة للتطوير التنظيمي.

وتتبع استراتيجيا تطوير الكفاية الانتاجية، والمشاركة في الأرباح الخطوات التالية بوجه عام :

- ١ – يتم إقرار أهداف عامة على مستوى الشركة والاتفاق حول معايير القياس . وتتضمن مثل هذه الأهداف عادة الأرباح . وقد تتضمن أيضا أهدافا كمية محددة مثل : مراقبة الجودة ، ومواعيد تسليم المنتج أو تقديم الخدمة ، وتحديد مستويات المخزون .
- ٢ – توضع الأهداف في معادلات محددة و يعبر عنها بمبالغ نقدية ، أو نسب مئوية ، وتجمع كل المبالغ أو «الأرباح» التي تتجاوز الهدف المحدد لتقسم بين مالكي الشركة والعاملين . وتخصص المعادلة المعتادة لتقسم الأرباح – مثلا – خمسين سنتا من كل دولار يتجاوز الهدف المحدد يتم تجميعه ينقسم في النهاية بين أرباح الشركة ومكافآت العاملين .
- ٣ – تتضمن خطة تقسيم الأرباح عادة ، مشاركة العاملين مشاركة فعالة في وضعها . ويرد لولر (Lawler) ، على سبيل المثال ، أنه حينما تكون الاتحادات النقابية هي الممثلة للعاملين ، تتم مناقشة تفاصيل الخطة وتنفيذها في المساومة الجماعية كجزء من عقد العمل^{٢١}.

- ٤ – يتم متابعة ورصد الأداء على ضوء الأهداف وتزويد العاملين بالمعلومات المرتدة لأدائهم بصورة مستمرة . وعادة ما تكون لمجموعات العاملين المشاركين في المناقشة ردود فعل محددة تجاه المعلومات المرتدة من الإدارة . وقد ينتهي الأمر إلى تكوين حلقات للجودة من قبل المجموعات لإيجاد سبل لمعالجة المشكلات التي قد تكون سببا في الانصراف عن الانتاج حسب تلك الخطة .
- ٥ – يتم حساب الأرباح ودفع المكافآت للعاملين بصورة دورية خلال السنة (مرة كل ثلاثة أشهر في العادة) . وتدفع المكافآت بشيكات منفصلة عن الرواتب الأساسية ، وهي عبارة عن النصيب المالي من مكاسب الانتاجية التي تحققها الشركة^{٢٢}.

تقوم خطط المشاركة في الأرباح : خطط المشاركة في الأرباح استخدمت حديثا بحيث يصعب تحديد ما إذا كانت قد أدت بالفعل إلى تحسين الأداء التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين أم لا . فأغلب الشواهد المتوافرة تستند على إفادات الشركات التي طبقت هذه الخطط^{٢٣} . على أن إحدى الدراسات المسحية تشير إلى النتائج التالية والتي تحققت بنجاح في خطة المشاركة في الأرباح :

- ❖ أدت الخطة إلى تحسين التنسيق والعمل الجماعي وتبادل المعرفة حول العمليات في المستويات الدنيا في المنظمة .
- ❖ تم التعرف على الحاجات الاجتماعية وإشباعها من خلال المشاركة والنشاط الجماعي .
- ❖ تركّز الاهتمام على خفض التكاليف (والأهداف النوعية الأخرى التي يتم الحصول عليها من معادلة المشاركة في الأرباح) وليس على مخرجات العمل فقط .
- ❖ ازدياد درجة قبول التغيير الناتج عن استخدام تقنية وطرق حديثة ، والدخول في أسواق جديدة وذلك لأن زيادة الانتاجية تفضي إلى حوافز مادية مباشرة .
- ❖ يصبح اهتمام العمال بالعمليات التي تقوم بها الشركة أكثر، وقد يطالبون المديرين بتحسين مستوى أدائهم أيضا .
- ❖ يتجنب العاملون العمل خارج وقت الدوام الرسمي و يعملون بجد وبراحة ، وليس بسرعة دون إتقان العمل .
- ❖ يبدأ العاملون في ابتكار طرق جديدة تزيد من كفاءة العمليات بالشركة .

اتخاذ قرار بشأن تجربة المشاركة في الأرباح : قام لولر باستعراض البحث حول المشاركة في الأرباح وطرح عددا من العوامل التي تساعد على نجاح تطبيق المشاركة في الأرباح ، يعرض جدول ٢٠ – ٥ ملخصا لها^{٢٤}.

تؤكد دراسة هذا الجدول حقيقة أن المشاركة في الأرباح لا تفي بكل متطلبات التطوير التنظيمي ولا يلزم استخدامها من قبل كل المنظمات . وهنا يجب ملاحظة أن صاحب العمل الذي يستعمل عددا محدودا من العاملين (٥٠٠ أو أقل) – على سبيل المثال – يستطيع العاملون معه التحكم في تكاليف الانتاج بشكل كبير ، و ينعمون بأسلوب ديمقراطي في الإدارة ، إلى جانب استقرار المنتج والطلب على المنتجات والخدمات ومقاومته للتقلبات الموسمية .

عوامل النجاح : طرح الخبراء في هذا المجال العوامل التالية لضمان نجاح أى محاولة لتطوير الكفاءة الانتاجية أو المشاركة في الأرباح :

- ✧ إعداد المعادلة : يجب أن تعكس المعادلة ما يجرى بالفعل داخل المنظمة وأن تتضمن كل الأهداف الهامة بالنسبة للمنظمة.
- ✧ مقدار ما يدفع للعاملين : أن تكون المدفوعات متيسرة و بمقدار ملموس للعاملين . فالمعادلة التى لا توفر مكافآت أو تدفع مبالغ ضئيلة لن يكثر بها العاملون .
- ✧ اتجاهات الإدارة : يجب أن تكون الإدارة ملتزمة بمكرة المشاركة في الأرباح وأن تكون على استعداد للوفاء بما تتعهد به .
- ✧ الاتصال : تتجه معادلات مقاسمة الأرباح إلى التعقيد وصعوبة نقلها وفهمها . فلا بد ، إذن ، أن يعرف كل العاملين – حتى فى أدنى المستويات – كيف يؤثر الانجاز على مكتسباتهم .
- ✧ دور المشرف : تؤدى خطة المشاركة في الأرباح إلى تغيير دور مشرفى المستوى الأول تغييرا جوهريا ، حيث تفرض عليهم التعامل مع المقترحات . كما أن قدراتهم الفنية تتعرض للاختبار بطرق جديدة . وما لم يكن المشرفون مهينين لهذه التغييرات فقد تفشل الخطة^{٢٠} .

– الشبكة الادارية :

تتطابق المراحل المختلفة للشبكة الادارية مع المجالات المختلفة المستهدفة الواردة بشكل (٢٠ – ١) الذى تم فيه عرض نشاطات التدخل . فالمرحلة الأولى ، على سبيل المثال ، تركز على الفرد وتركز المرحلة الثانية على فرق العمل ، والمرحلة الثالثة على نشاطات الجماعات ، فيما تركز المراحل : الرابعة والخامسة والسادسة على المنظمة بأكملها . تم تطوير الشبكة بواسطة بليك وموتون اللذين قاما بانشاء مؤسسة هى الشركة المتحدة للأساليب العلمية ، بغرض ترويج هذا المدخل على المستوى الدولى^{٢١} . وقد تم تبني الشبكة الادارية كليا أو جزئيا من قبل الاف المنظمات ، حيث شارك حوالى عشرين ألف شخص فى شبكات إدارية عامة ، فيما شارك مائتا ألف شخص آخرون فى حلقات تدريبية فى شركات خاصة . وباختصار ، فإن الشبكة الادارية هى أكثر مداخل التطوير التنظيمى انتشارا^{٢٢} . يتكون أسلوب التدخل للشبكة الادارية من ست مراحل ، يفترض أن تصبح المنظمات والأفراد والجماعات أكثر فعالية من خلال مرورها بكافة المراحل . كما يفترض أن الانتقال بين مراحل تطور الشبكة الست بالنسبة للمنظمات الكبرى يتطلب جهدا يستغرق ما بين ثلاث إلى خمس سنوات .

يركز نموذج الشبكة الادارية على عاملين من عوامل السلوك الادارى هما : أن الاهتمام بالانتاج يوضع مدى اهتمام المدير بانجاز أعمال إنتاجية مثل الاهتمام بنوعية وكمية وكفاءة الانتاج ، وأن الاهتمام بالأفراد يدل على مدى اهتمام وعناية المدير بما يستحقه المرؤوسون مثل عدالة الحوافز ، ونظام تقويم الأداء ، والعلاقات الاجتماعية . فالمدير الذى يبدي اهتماما بالانتاج والأفراد فى إطار الشبكة الادارية هو المدير الذى هو أكثر فاعلية فى أى وضع تنظيمى . وعلى ضوء استجابة المديرين لاستبيان حول الأسلوب الادارى والسلوك لتحديد مدى اهتمامهم بالانتاج والأفراد ، تم رسم النتائج بيانيا فى شبكة تتكون من واحد وثمانين خلية (٩ × ٩) ، تعرض واحدا وثمانين تركيبة محتملة لاهتمام المديرين (انظر شكل ٢٠ – ٦) . فالوضع المثالى أو الطريقة التى يجب أن يتبعها المديرين فى إدارة منظماتهم ، حسب رأى بليك وموتون ، هى (٩ ، ٩) التى تشير إلى درجة عالية من الاهتمام بالانتاج والأفراد معا . ومن المفترض أن ترفع جهود التطوير ذات المراحل الست المديرين من درجة أقل من مثالى حيث تكون أقصى الدرجات إلى موضع ٩ ، ٩ .

هناك خمسة أساليب إدارية أساسية تقدم تفسيرات دقيقة لما تكشف عنه الشبكة . فأسلوب ١ ، ١ الذى يوصف بالادارة الفقيرة يظهر قدرا ضئيلا من الاهتمام إما بالانتاج أو بالأفراد . أما أسلوب ٩ ، ١ ، الموسوم بإدارة النادى الريفى ، فيعطى الأفراد قدرا من الاهتمام ويهمل المهام الانتاجية ، فيما يركز الأسلوب ١ ، ٩ ، إدارة العمليات . على إنجاز الأعمال فى الوقت المقرر وبالدرجة النوعية المحددة وفى حدود الميزانية المقررة . ويحاول المدير الذى يتبع أسلوب ٥ ، ٥ ، أو منتصف الطريق ، أن يبدي قدرا معقولا من الاهتمام على الأقل لكل من الانتاج والأفراد ، فيما يشار إلى أسلوب ٩ ، ٩ ، أو الأسلوب المثالى ، بإدارة الفريق حيث يحاول المدير الذى يتبع هذا الأسلوب مساعدة مرؤوسيه فى إشباع حاجات تحقيق الذات والاستقلال والتقدير وإشاعة جو من الثقة والتعاقد ، مع التركيز على إنجاز المهام فى نفس الوقت . يعتقد بليك وموتون أنه فى حالة اتباع المراحل الست فى برنامج الشبكة الادارية بصورة منظمة ، فمن الممكن أن يكون أسلوب الادارة المثالى هو السائد . ففيما تركز المراحل على تنمية الأفراد والجماعات والتنظيم ، يركز البرنامج ، ضمن أشياء أخرى ، على التقويم الذاتى وحل المشكلات والتشخيص ووضع الأهداف والتخطيط طويل المدى .

شكل ٢٠ - ٥ الظروف الملزمة لخطط المشاركة في الأرباح

| الخصائص التنظيمية | الظروف الملزمة |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الحجم العمر الاجراءات المالية سوق المنتج تكاليف المنتج جو العمل في التنظيم أسلوب الإدارة موقف الاتحادات النقابية تاريخ العمل خارج الدوام طبيعة العمل الموسمية الاعتماد المتبادل بين العمليات خطط الاستثمار الرأسمال استقرار المنتج المراقب المالي / المدير المالي سياسة الاتصال مدير المصنع الإدارة موقف الوحدة أو الشركة (إذا كانت جزءاً من منظمة كبرى) القوى العاملة خدمات المصنع المساعدة | الوحدة الصغيرة. عادة أقل من ٥٠٠ موظف وعامل أن تكون الوحدة قديمة بحيث يصبح منحس التعلم فيها مسطحاً وأن يتم وضع المعايير على أساس سجل الأداء السابق. أن تكون بسيطة وذات تاريخ سليم. أن تكون السوق ملزمة وقابلة لاستهلاك المزيد من المنتج. يمكن التحكم فيها من قبل العاملين. مفتوح و ينعم بالثقة ديمقراطي (يتيح المشاركة) عدم وجود تنظيمات نقابية أو يكون الموجود منها متعاوناً مع كل جهود الإدارة. يقتصر على عدم اتباع نظام العمل خارج الدوام. استقرار حجم العمل نسبياً على مر الزمن. درجة عالية إلى متوسطة من الاعتماد المتبادل. خطط محدودة للاستثمار. تغييرات محدودة في المنتج. موثوق به ولديه القدرة على تفسير الاجراءات المالية. نظام مفتوح للاتصال وعلى استعداد لمقاسمة النتائج المالية. موثوق به وملزم بخطة المشاركين في الأرباح وله القدرة على توضيح أهداف وغايات الخطة. تتوافر لديها القدرة الفنية وتشجيع الأسلوب الديمقراطي في الإدارة وتتوافر لديها مهارات جيدة في الاتصال والقدرة على التعامل مع المقترحات والأفكار الجديدة. مؤيد للخطة. تكون لديها الخبرة الفنية وراغبة في المشاركة والأجور العالية ولديها المعرفة بالمسائل المالية ولديها الرغبة في ذلك. أن تكون مجموعات العمل في مجال الصيانة والأعمال الهندسية على قدر من الكفاءة والاستعداد والقدرة على الاستجابة للمتطلبات المتزايدة في هذا المجال. |

المصدر : Edward E. Lawler III: Pay and Organization Development (Reading, Mass. Addison-Wesley 1981) p. 144.

المرحلة الأولى - الحلقة التدريبية للشبكة الإدارية :

يقوم فريق الإدارة العليا بحضور دورة الشبكة الإدارية ثم يعودون إلى المنظمة لتدريب مديري المستوى الذي يليهم . تبدأ الدورة بدراسة واستعراض موقع كل مدير في وحدات الشبكة الواحدة والثمانين . وتستمر الحلقة لمدة خمسين ساعة في مجموعات تتكون كل منها من خمسة إلى تسعة أفراد يعملون سوياً لفترة أسبوع في حل المشكلات . و يقوم أعضاء الفريق بتحليل موقع كل عضو في الشبكة الإدارية ثم يقوم كل فريق، منفرداً، بتقويم سلوكه وقدراته على حل المشكلات .

إن الغرض من المرحلة الأولى هو إيجاد الاستعداد للتأثير على المشكلات الانسانية ومشكلات الانتاج . ومن خلال التفاعل والنقاش والتشخيص يستطيع المشاركون مشاهدة الأفراد وهم يعملون سوياً مباشرة، وهذا يوفر الأساس للتعلم من المراحل الأخرى مستقبلاً .

السلوك في المنظمات

التحول من العمليات الصناعية التقليدية إلى التقنية المتطورة مهمة عسيرة للمديرين

أثبتت تجربة المديرين الذين انتقلوا من الصناعات التقليدية العتيقة إلى شركات التقنية المتطورة — خطأ القول المأثور: إن المدير الكفء يستطيع أن يدير أى عمل من الأعمال، حسبما تورده مجلة وول ستريت .

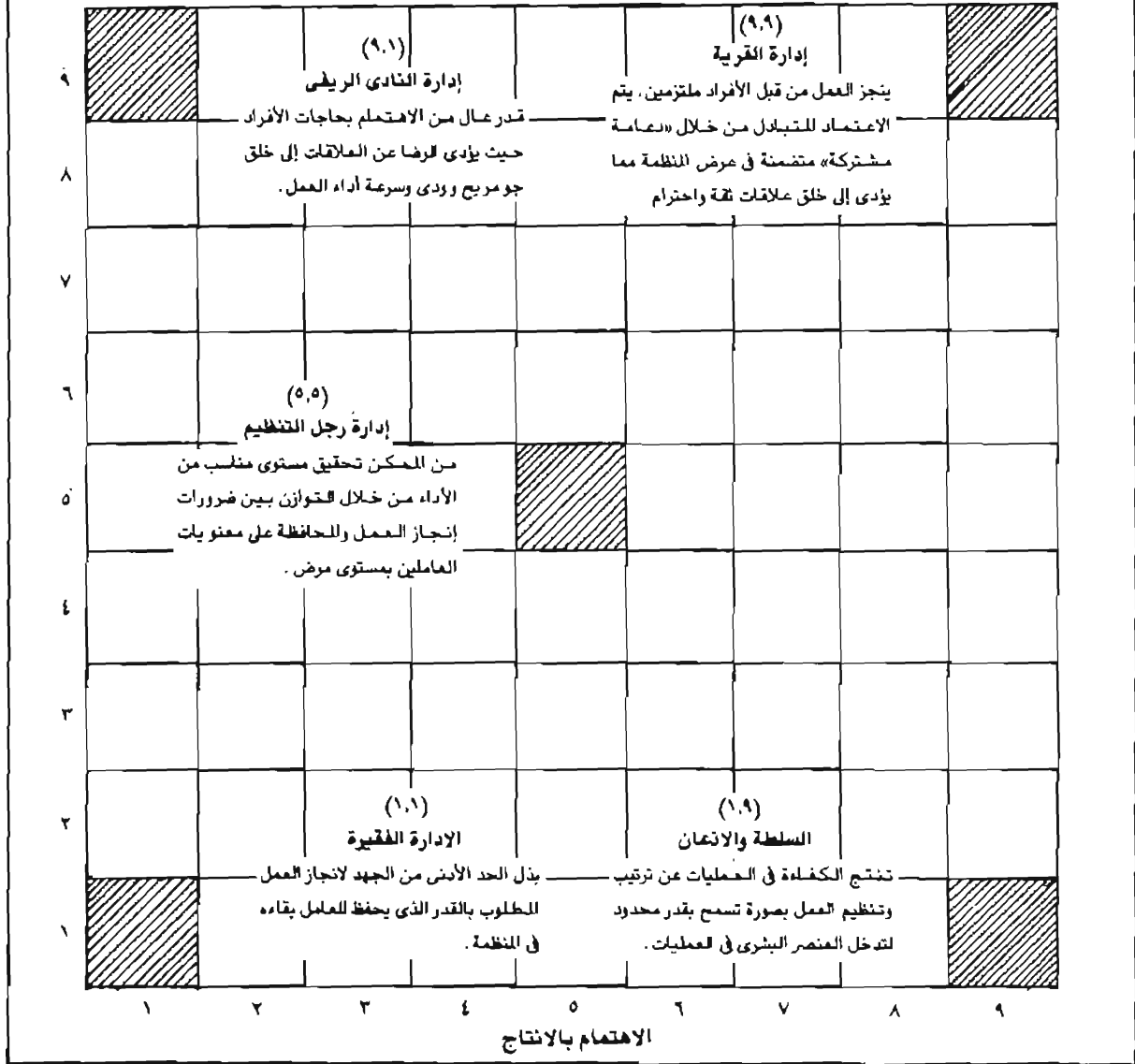
بما أن فرص العمل في مجال الصناعة قد انخفض «فإن الشركات التي تعمل بتقنية متطورة قد أصبحت في حاجة متزايدة إلى المواهب الإدارية المتمرسـة . فالطلب على المديرين، حتى الآن، يفوق العرض المتوافر بالنسبة لمراكز صناعة، مثل: كاليفورنيا سيلكون فالي ومنطقة الطريق السريع رقم ١٢٨ بيوستن . وبناء على ذلك بدأت شركات التقنية المتطورة في جذب العديد من المديرين الذين نشأوا وترعرعوا في بيئة صناعية . لقد كانت تجربة التحول لإدارة شركات التقنية المتطورة صعبة، كما يشير بذلك تجارب عديدين من الذين تحدثوا إلى مجلة وول ستريت . فجون براون (John Brown) أمضى ثمانية عشر عاما في بيئة شركة جونسون وجونسون الأمنة المستقرة — إحدى الشركات الكبرى في مجال صناعة المنتجات الطبية — قبل الانضمام لشركة أتاري كمدير مبيعات . في عام ١٩٨٢ كان عمره واحدا وأربعين عاما وقد أصيب بصدمة دون شك حينما وجد: أولاً، أن إدارة المبيعات لا تتم بطريقة مضبوطة ومنظمة بالصورة التي عرفها بها في شركة جونسون وجونسون، حيث وجد براون في شركة أتاري، ومؤخرا في شركة أيفل للحاسبات الآلية، أن توزيع المبيعات غير محكم أو منظم . وتمثلت المشكلة الثانية، التي واجهها براون، في عدم احترام الرؤساء في الشركة . وقد أصابته الصدمة حينما رأى المديرين التنفيذيين بالشركة يسخرون من رئيسهم عندما طرح فكرة منتج جديد مثلا . كما اكتشف أيضا أن المظهر غير الرسمي بحاجة كبيرة إلى الضبط والتنظيم .

واجه هاري كونتر (H. Cownter)، بشركة قولد للبطاريات في شيكاغو، مشكلة مماثلة لمشكلة براون . ففى بداية الثمانينيات تخلصت شركة قولد، وهي شركة تقليدية عتيقة في صناعة البطاريات، من خط إنتاجها القديم واستبدلته بنظام اليكترونى متطور . وقد كان أمام كونتر أن يختار بين الانسجام والتوافق مع النظام الجديد، أو فقدان الوظيفة، وروى كونتر أنه كان عليه أن يجرى تعديلات تتميز بالصعوبة . أولاً، عليه أن يتعلم عملا جديدا تختلف خصائصه تماما عن خصائص عمل الشركة الذي يعرفه جيدا . فقد كان عمله السابق يتركز في العمليات الصناعية والتمويل، فيما يتركز عمله الحالي في اتخاذ قرارات فعالة بشأن التسويق، وما زال يحاول معرفة الجوانب الفنية لخطوط الإنتاج الجديدة لشركة قولد، بالرغم من مضي ٢٢ شهرا على توليه وظيفته الجديدة .

تمثلت المشكلة الثانية، التي واجهها كونتر، في عامل الوقت . ففيما كان النشاط القديم لشركة قولد يمكن التنبؤ به، لم يكن العمل الجديد كذلك، إذ أن حصص السوق ترتفع وتنخفض بشكل مفاجئ خلال فترات قصيرة من الوقت، وأصبحت دورات المنتج تتناقص بمرور الوقت . فقد عرضت التطورات التقنية خطوط الإنتاج للخطر بين عشية وضحاها . وعلى كونتر أن يتعلم كيف يتأقلم مع ظروف العمل المتقلبة والمتغيرة بشكل سريع .

تمثلت المشكلة الثالثة التي رآها كونتر تلك التي واجهها براون — وهي الطريقة العادية التي بإشرافها مديرو الإدارات الفنية أعمالهم . وصف كونتر، كما أورد لمجلة وول ستريت، نفسه بالشخص المنطوى على نفسه والذي يعتمد على علاقة «الخوف والاحترام» مع الرؤوسين . وبالرغم من أن المديرين في المراتب الدنيا قد شبوا في ظل هذا الأسلوب الإدارى في المرحلة الأولى لشركة قولد، إلا أن الاخصائيين الفنيين الذين أصبحت تعج بهم الشركة الآن يطالبون بالتحرك وتتوافر لهم فرص عمل عديدة يمكنهم الانتقال إليها إذا لم تتوافق الأحوال مع اتجاهاتهم . لقد كان كونتر حساسا تجاه هذا الموضوع ويشكو من أن الفنيين الشباب العاملين معه لا ولاء لهم تجاه الشركة . لقد تعرض ١٦ من مجموع ٢٠ من العاملين في قسم شركة قولد بسانت كلارا، في الواقع، إلى إغراءات من جهات أخرى . واستدرك كونتر، أن العاملين الفنيين الجدد لا يحملون من أخلاقيات العمل القديمة إلا القليل . فإذا ما أصابهم الاحباط أو خيبة الأمل، انتقلوا إلى مكان آخر .

شكل ٢٠ - ٦ نموذج الشبكة الإدارية



شكل للشبكة الإدارية مأخوذ من : "The Managerial Grid III: The Key to Leadership Excellence", by Robert R. Blake and Jane Srygley Mouton, Houston, Gulf Publishing Company.

المرحلة الثانية - تنمية روح الفريق :

يقوم المدير في المرحلة الثانية بتطبيق ما تعلموه في المرحلة الأولى على رؤسائهم ومرؤوسيهم . وتهدف هذه المرحلة إلى تنفيذ وتطبيق ما تم تعلمه في مجال حل المشكلات على المنظمة بكاملها . وبناء على ذلك، يتم تشجيع أعضاء الفريق على تنمية أسلوب فاعل في حل المشكلات، ثم يطلب من الأعضاء الخمسة أو التسعة في الفريق وضع أهداف للفريق واستكشاف طرق لترقية مستوى الأداء . كما يتم تشجيع أعضاء الفريق - أيضا - على وضع أهداف للأداء تنسجم مع أهداف الفريق .

المرحلة الثالثة - تنمية العلاقات بين الجماعات :

تتضمن هذه المرحلة علاقة العمل بين جماعة وأخرى، وتركز على بناء القواعد الأساسية والمعايير لأسلوب (٩، ٩) التى تتجاوز جماعات العمل المفردة، ويتم تحديد التوترات القائمة بين الجماعات والتي اكتشفها أعضاء الجماعة أو ممثلوهم، أو كل منهم. والفرض من ذلك هو نقل الجماعة من نمط «المكسب والخسارة» إلى توجه مشترك لحل المشكلات.

ونوع آخر من أنواع تنمية العلاقات بين الجماعات يتضمن ربط جماعة من المديرين في مستوى وظيفي واحد ولكنهم يتبعون لوحدة مختلفة، مثل مشرفي المستوى الأول أو مديري البيع في المناطق أو مفاوضى عقود العمل، الذين قد يكونون متنافسين على موارد المنظمة، بحيث يؤدي ذلك إلى التضحية بانجاز الأهداف التنظيمية. ويتم التركيز على حل المشكلات عن طريق تنمية العلاقات بين الجماعات للتغلب على الاختلال الوظيفي الناتج عن هذا التنافس.

المرحلة الرابعة - تطوير نموذج مثالي :

يعمل مديرو المستوى الأعلى على تطوير نموذج مثالي لتحقيق الأهداف التنظيمية والفردية في المرحلة الرابعة. وعادة ما يتضمن النموذج عرضاً للأهداف، والهيكل التنظيمي، وطرق اتخاذ القرارات، ونظم الحوافز، والمعوقات التي تقف أمام المنظمة. ويمكن للنموذج - في الواقع - أن يطرح أساليب للتدخل لإجراء تغيير في البنية التنظيمية، والتقنية المستخدمة والأفراد، ثم يتم تقويم النموذج الذي قام بتطويره مديرو الإدارة العليا من قبل مديري المستويات الدنيا.

المرحلة الخامسة - تطبيق النموذج :

يرى بليك وموتون أنه في حالة تنفيذ المراحل القليلة الأولى للشبكة الإدارية بصورة منظمة، فإن كثيراً من مشكلات التطبيق ستختفي إلى الحد الأدنى. كما أن المديرين سيكونون ملتزمين بالتغييرات المطلوبة لتحسين الوضع في منظماتهم. في مرحلة التطبيق، يتم تكوين فرق للتخطيط في كل وحدة مستقلة تكون مسؤولة عن إعداد وتهيئة الوحدة للتغييرات اللازمة للتوافق مع النموذج المثالي، ويتولى منسق التخطيط في المؤسسة مهمة توحيد وتكامل الفرق لتحقيق جهد موحد للتغيير.

المرحلة السادسة - رصد ومراقبة النموذج المثالي :

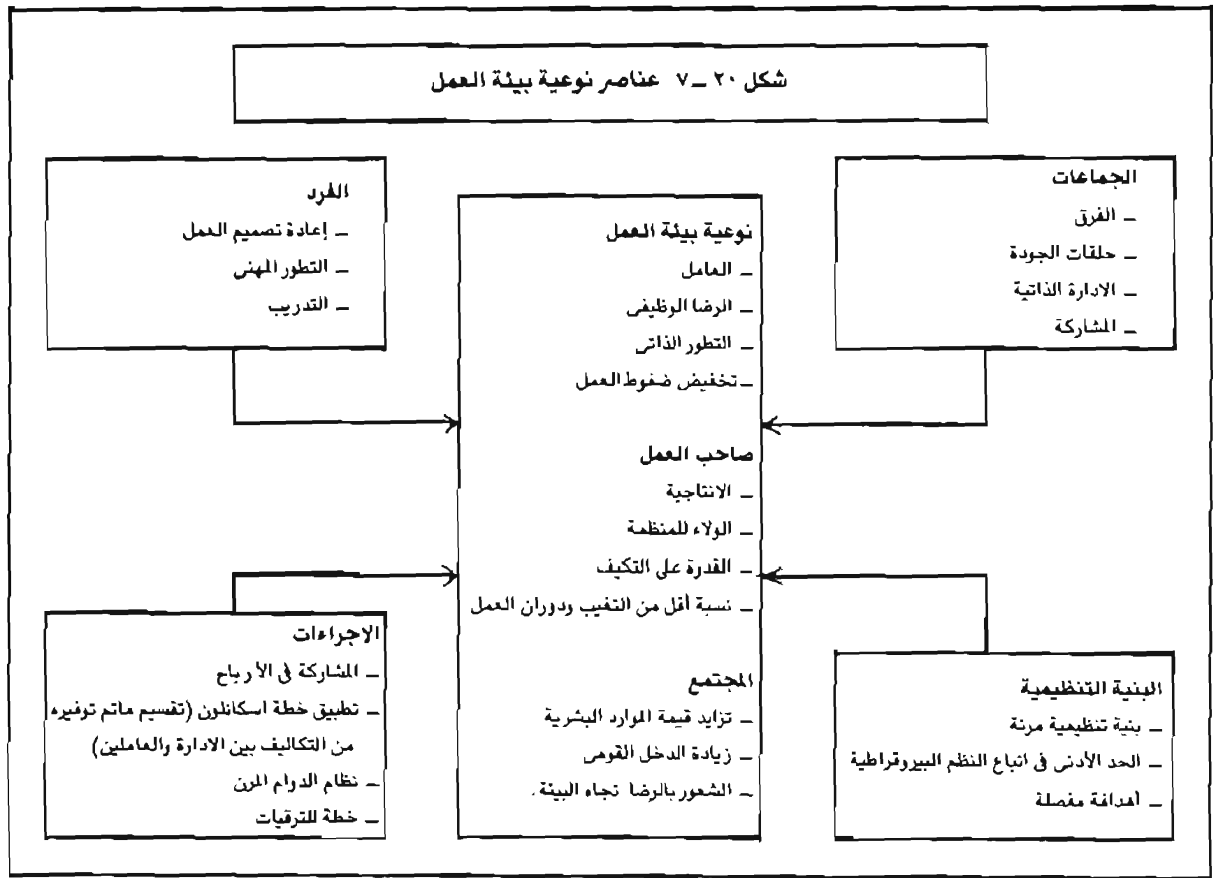
تركز المرحلة الأخيرة على تقويم أسلوب التدخل. ومن اللازم أخذ قياسات رسمية أثناء وبعد كل مرحلة من مراحل البرنامج. وتتمثل الأداة الأساسية المستخدمة في رصد البرنامج في استبيان مكون من مائة بند لدراسة: السلوك الفردي، والعمل الجماعي، والعلاقات بين الجماعات، وحل المشكلات، واستراتيجية المؤسسة، والجو التنظيمي. ويطلب من المستجيبين أن يستعيدوا ذهنياً حالة المنظمة في المرحلة السابقة لبرنامج الشبكة الإدارية ليصفوا الوضع الحال. يعتمد التدخل عن طريق الشبكة الإدارية بكامله على: استخدام استبيانات التقرير الذاتي، وتمارين حل المشكلات في مجموعات صغيرة، والنقاش والاهتمام ببيئة المنظمة وبنيتها والتقنية المستخدمة فيها والعاملين بها. وعادة ما يدير دورات التطوير عاملون من المنظمة نفسها. زيادة على ذلك، تشارك الإدارة العليا بهمة ونشاط في كل مراحل البرنامج. فمشاركة الإدارة العليا والمديرين التنفيذيين تمثل إحدى المقومات الأساسية لهذا التدخل، حيث يفترض فيهم القدرة والمسئولية وأنهم في الوضع الذي يمكنهم من إحداث التغيير والتطوير التنظيمي.

تقويمات الشبكة الإدارية :

هناك العديد من الشواهد التقديرية حول فعالية الشبكة الإدارية كما هي الحال مع الإدارة بالأهداف^{٣٣}. فقد قدمت الشبكة الإدارية نموذجاً مثالياً للإدارة وهو أسلوب (٩، ٩) على أننا قد سبق أن حذرنا في كل أجزاء هذا الكتاب من مغبة الطروحات أو الدعاوى المحددة والنهائية. فالطبيعة الوقفية لجال السلوك التنظيمي تحول دون إطلاق افتراضات عامة أو «العلاج الشافي لكل الأمراض». ونظراً لوجود فروقات فردية وجماعية وتنظيمية وبيئية، فلا بد من إخضاع الشبكة الإدارية للفحص العلمي الدقيق بالرغم من رواجها وانتشارها.

جهود تحسين الجهود النوعية لبيئة العمل :

«هكذا كانت الأمور» يقول إيرفنت بلوستون (Irving Bluestone) نائب رئيس اتحاد عمال مصانع السيارات «هذا أمر مباشر وصريح. فإذا لم يطع العامل الأمر مرة أخرى، قام الملاحظ بطرده من المصنع»^{٣٤}. وما زالت الأمور تسير بهذه الطريقة في كثير من المصانع والمكاتب - أي أن الديمقراطية تنتهي عند البوابة الرئيسية أو بمكتب موظف الاستقبال.



على أن هذا الوضع قد بدأ يتغير ببطء . فبعض الناس، مثل بلوستون، و دلمر لاندن (Delmer landen)، مدير إدارة البحث التنظيمى بشركة جنرال موتورز، يقومون بترويج نوع من أنواع الديمقراطية في مجال العمل التى قد تمثل أفضل فرصة لرفع الروح المعنوية للعامل وإنتاجيته. وبناء على هذا العنوان الواسع لموضوع الجودة النوعية لبيئة العمل، فإن هذا المدخل يتناول مسائل عديدة، مثل :

- ١ - ماهى العوامل والأسباب الرئيسية وراء عدم رضا الموظف؟
- ٢ - ماهى احتياجات الفرد؟ لماذا تتغير هذه الاحتياجات مع توافر الحاجات المادية والتطور الذاتى؟ كيف تتأثر هذه الحاجات بالتغيرات التى تحدث في بيئة العمل والبيئة الخارجية للعمل؟
- ٣ - إلى أى مدى تتحدد ظروف العمل بالتقنية، والبنية التنظيمية القائمة؟ ماهى الظروف التى تؤدي بها التغيرات في التقنية والبنية التنظيمية إلى بيئة عمل مرغوب فيها؟
- ٤ - كيف يمكن أن تؤثر نوعية بيئة العمل على الفعالية التنظيمية والمزايا الاجتماعية؟
- ٥ - هل هناك تعارض بين الأداء المالى للمنظمة ونوعية بيئة عمل الموظفين؟^{٢٥}

وعلى الرغم من أن هذه القائمة ليست شاملة لكل المسائل المتعلقة ببيئة العمل، إلا أنها تمثل جوهر الجودة النوعية لهذه البيئة. تم تعريف مدخل جودة العمل بـ «العملية المشتركة لاتخاذ القرارات والتعاون، وإقامة علاقة احترام متبادل بين الإدارة والعاملين»^{٢٦}. وهدفها تغيير جو العمل بحيث يستطيع العاملون بذل جهد أكبر والاستفادة أكثر من عملهم في المنظمة . وبالرغم من عدم وضوح كيفية تحقيق ذلك وماذا تعنى بيئة عمل أحسن، إلا أننا نعرف أن بيئة العمل تتضمن العديد من المفاهيم التى تناولناها في هذا الكتاب - مثل تصميم الوظائف، والتغيير في نظام الحوافز، والتفاعل الأفضل داخل الجماعة وبين الجماعات، واتخاذ القرارات، وأساليب القيادة المتبعة (انظر شكل ٢٠ - ٧).

لا يبدأ تحسين الجودة النوعية لبيئة بيث الموسيقى في مكان العمل، أو أحواض السباحة للعاملين، أو المزايا (الابوية) التي توفرها الإدارة للعاملين لحكمتها وكرمها. بل يحدث التحسين، على الأرجح، نتيجة لمشاركة العاملين الكاملة في اتخاذ القرارات التي تشكل مسار حياتهم في مجال العمل. وعلى ذلك، يتم تحديد الصورة التي ستكون عليها نوعية بيئة العمل بالتعاون بين الإدارة والعاملين والنقابات العمالية (إن وجدت). وعلى عكس ذلك، نجد واحدا من الأساليب القديمة - الاثراء الوظيفي - قد ازدهر في الستينيات ولكن سرعان ما انقرض، وذلك لأنه مفروض فرضا من قبل الإدارة في أغلب الأحوال. واعتبره العاملون طريقة لحملهم على مزيد من العمل. ويؤمل أن يصادف موضوع الجودة النوعية لبيئة العمل مصيرا أفضل من غيره.

-الأوجه المتعددة لنوعية بيئة العمل :

كما لاحظنا، فإن نوعية بيئة العمل ليست علما أو أسلوبا منظما أو دقيقا. فهي توجه برامجها نحو تقليل نسبة الغياب، وتطوير الكفاءة الإنتاجية، ورفع الروح المعنوية للعاملين من خلال جو أفضل للعمل.

ومن الممكن أن يكون لنوعية بيئة العمل وجوه عديدة من الناحية العملية :

- من الممكن أن تتضمن فرقا للعمل كتركك التي توجد في شركة جنرال فودز، حيث أصبح العامل الذي كان يعمل منفردا في عمل واحد متكررا، يشارك في مشروعات جماعية تتم فيها مقاسمة مسئولية أداء مهام متنوعة.
- قد تكون في شكل حلقات للجودة حيث يقوم العمال في شركة وستنغهاوس والشركات الأخرى بالمساعدة في حل المشكلات المتعلقة بالعمل عن طريق التفاعل الجماعي.
- قد تعنى توفير أكبر قدر من المعلومات للعاملين فيها مثلما تفعل الشركة بالنسبة للمساهمين فيها.
- قد تكون في شكل جداول عمل مرنة تتيج للعاملين وقتا كافيا للذهاب إلى طبيب الأسنان أو مقابلة معلم أولادهم مثلا -وهي الفرص التي كانت تتوافر للعاملين في الإدارة فقط.
- قد تعنى قدرا أقل من الإشراف، كما هو الحال في مصنع سيارات بويك لشركة جنرال موتورز حيث تقوم فرق الإنتاج، التي تعمل دون إشراف مباشر عليها، بالمساعدة في اختيار وتدريب أعضاء الفرق الجدد، والتنبيه بالاحتياجات من الموارد والقوى البشرية وتقويم أدايتهم بأنفسهم.
- قد تكون دورات تدريبية داخل المنظمة، أو تحمل رسوم الدراسة في المستوى الجامعي، أو سياسة ثابتة تقصر الترقيات على العاملين في المؤسسة فقط.
- قد تتضمن إجراء تعديلات في نظام الرواتب والأجور، أو المشاركة في الأرباح، ونظم الرواتب الشاملة، أو خطة اسكانلون التي يرتفع فيها أجر العامل كلما انخفضت التكاليف.
- قد تكون - ببساطة - حرية التجول هنا وهناك والتحدث مع الزملاء في موضوعات عامة عندما تسمح ظروف العمل بذلك.

إلى جانب برامج جنرال موتورز التي صادفت انتشارا ودعاية كبيرة، فقد تبنت منظمات أخرى، مثل : الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات اللاسلكية (AT and T) وزيروكس (Xerox) وبيير هوزر (Weyerhaeuser) ونابيسكو (Nabisco) وبروكتير وجامبل (Procter and Gamble) وإي بي إم (IBM) ولينكن ناشونال لايف (Lincoln National Life)، برامج لتحسين جودة بيئة العمل. أما في شركة تكساس للمعدات (Texas Instruments) بمدينة دلاس والمصنعة للحاسبات الآلية الصغيرة والمعدات المحوسبة، فإن نوعية بيئة العمل تتمثل في الأعمال التي تؤدي وفق وحدات قياسية معينة حيث تعقد اجتماعات للفرق بصورة دورية لاستنباط أفكار حول أداء العمل بكفاءة أعلى، وحيث تجد الأفكار التي تساعد في توفير المنصرفات تقديرا عاما، على مستوى الشركة. ويمنح العاملون، أصحاب الأفكار الخلقة، منحا تصل إلى مبلغ ٢٥ ألف دولار لتطويع تلك الأفكار، وتدفع مصاريف الدراسة للعمال الذين يرغبون في مواصلة تعليمهم، وتمنح الإدارة صاحب أحسن سجل للحضور ميدالية شهريا. كما يتم تنظيف الورش جيدا وتكسى أرضيات بعضها بالسجاد. ويجب ملاحظة أن أغلب العاملين في مصانع شركة تكساس للمعدات لا ينضوون تحت لواء هيئات نقابية. كما أن المصانع تقع في مدن صغيرة حيث لا يزال الاعتقاد بقيمة العمل راسخا وقويا. فقد يوفر هذان العاملان أساسا ملائما لنجاح برامج نوعية بيئة العمل.

من الممكن أن نجد برامج لترقية الدرجة النوعية لبيئة العمل في أماكن أخرى مثيرة للاهتمام، مثل: شركة ماتسوشيتا، شركة يابانية للمعدات الإلكترونية التي اشترت أحد المصانع في شيكاغو من شركة موتورولا (Motorla) في منتصف السبعينيات. لقد أعاد اليابانيون الحياة للمصنع عن طريق: شراء معدات رأسمالية ضخمة وإدخال نظام جديد لمراقبة الجودة وبرنامج لترقية نوعية بيئة العمل، حيث يلتقى مديرو الشركة بالعمال بصورة دورية لينقلوا لهم معلومات عن الشركة. كما تقوم الشركة بإجراء الترقّيات من الداخل فقط وتشجيع العاملين على تنمية مهاراتهم، وتقوم بدفع المصاريف الدراسية كاملة، وتنظيم الرحلات الترفيهية، وتوزع تذاكر مخفضة للمباريات الرياضية. ويبدو أن هذا البرنامج قد نجح، فقد انخفضت نسبة الغياب عن العمل من ٦٪ إلى ١٪، وتضاعفت الانتاجية خلال خمس سنوات^{٣٧}.

يرى العاملون في المصنع أن هناك بعض المسائل البسيطة ذات الأثر الكبير على الروح المعنوية. مثل توفير رافعة هوائية لرفع الأشياء الثقيلة، والإضاءة المناسبة، والمقاعد التي يمكن للعمال الجلوس عليها أثناء العمل. ومن الأشياء التي تتميز بأهمية خاصة أذرع التشغيل التي تسمح للعمال بوقف أى جزء عند مروره على خط التجميع وتجهيزه بصورة أفضل، مما يؤدي إلى تحسين الدرجة النوعية للمنتج.

تأتى المقاومة لبرامج تحسين نوعية بيئة العمل من عدد من المصادر، مثل بعض المديرين الذين لا يزالون غير مهتمين بالعنصر البشرى ويخشون ترك مكان العمل دون رقابة، والنقابات العمالية التي تنظر بعين الشك والحذر لما يتم خارج إطار المساومة الجماعية بين الإدارة والنقابات. وقد أصبحت هذه النقابات، بسبب تناقص عضويتها، تشكك في كل شيء يحتمل أن يضعف نفوذها، مع وجود قدر من التردد في التعاون مع الإدارة - خصمها التقليدي. ويتنبأ بلوستون بالانتشار الواسع لحركة نوعية بيئة العمل، إلا أن ذلك الانتشار سيكون بطيئاً. ويعزى هذا البطء، حسب رأى بلوستون، إلى عدم وضوح معنى نوعية بيئة العمل والمقاومة المتزايدة لها.

مستقبل برامج الجودة النوعية لبيئة العمل :

هل ستكون الجودة النوعية لبيئة العمل الضالة المنشودة للإدارة في بحثها المستمر لرفع الانتاجية؟ قد يتفق أغلب الخبراء على أن الوقت ما زال مبكراً لهذا القول.

- ومع ذلك فهناك اتجاهات ترى أن نوعية بيئة العمل توفر أساساً يمكن أن تستند عليه الإدارة. وهذه الاتجاهات كالآتي :
- ١ - زيادة في عدد نظم الرواتب التي تبني على أساس المسؤولية والأداء. وقد تظهر هذه النظم في شكل مكافآت جماعية أو نظم أخرى للحوافز تشمل الأسهم المرحلة. وقد تم تصميم هذه النظم لتعزيز التعاون الجماعي، والجهود المبذولة، والعمل الجماعي، والمحافظة عليها.
 - ٢ - تحويل نظم الأجر بالساعة، إلى خطط سنوية؛ لإزالة الفروقات في الامتيازات المادية، والحد من التفاوت المتكرر بانتظام في الرواتب، والتأكيد على الأمن الاقتصادي الذي توفره خطة الرواتب.
 - ٣ - إعادة النظر في نظم التقاعد لتشجيع الموظفين على العمل لفترات أطول.
 - ٤ - التوسع في الخدمات الصحية التي يغطيها التأمين الصحي لتشمل العلاج النفسي والأسنان والنظر والخدمات العلاجية الشاملة الأخرى، مثل: علاج حالات الاجهاد، وإدمان المخدرات وحالات الطلاق، والمشكلات الخاصة بتربية الأطفال.
 - ٥ - الاعتراف الرسمي بالخدمة السابقة والأداء، كعناصر في الأمن الوظيفي.
 - ٦ - التأكيد المتزايد على ضرورة إعادة توزيع مهام العمل في مواقع العمل أو عن طريق النقل إلى مواقع أخرى.
 - ٧ - الانذار المسبق وتدرج المكافأة النهائية لتخفيف الصدمة على المفصولين عن العمل.
 - ٨ - قبول نظام جدول العمل المرن ونظام ساعات العمل المتداخلة أو المتعاقبة والعمل لوقت جزئى.
 - ٩ - ازدياد فرص المشاركة في اتخاذ القرارات في المصانع والمكاتب على السواء.
 - ١٠ - قدر أكبر من التأكيد على الديمقراطية الصناعية حيث تتوافر للعمال فرصة التعبير عن رأيهم في وضع الأهداف والخطط التنظيمية^{٣٨}.

هذه الاتجاهات حقيقة واقعة في كثير من المنظمات ، وتساعد الطريقة التي يتفاعل بها مديرو المنظمة في تحديد مستويات الانتاجية والاستمرارية في العمل . وقد تكون برامج تحسين نوعية بيئة العمل أحد الأساليب أو المداخل التي تستخدمها الادارة للتكيف مع تلك الاتجاهات . وكما أبدت الاتحادات النقابية اهتماما كبيرا بظهور التشغيل الآلى ، كذلك كانت نظرتها إلى محاولة تحسين الجودة النوعية لبيئة العمل . وتشير الأبحاث ، التي أجريت مؤخرا حول مخاوف كل من القيادات النقابية وعضوية الاتحادات النقابية ، إلى أن كليهما قلق بشأن الآثار الوظيفية لاستراتيجيات تحسين نوعية بيئة العمل باعتبارها مطروحة من قبل إدارات المنظمات^{٢٨} . بالإضافة إلى الشعور بأن نوعية بيئة العمل من المسائل المشروعة عند طرحها على مائدة المفاوضات ، يرى كثير من أعضاء النقابات ضرورة وجود فرق عمل دائمة ومشتركة بين الادارة والنقابات توجه وتراقب برامج تحسين نوعية بيئة العمل .

بدأ مدخل تحسين نوعية بيئة العمل يكسب مؤيدين بسرعة كبيرة ، ومع ذلك فهناك عدد من المسائل الهامة التي يواجهها المؤيدون لفكرة نوعية بيئة العمل :

أولا - كما يشير شكل (٢٠ - ٧) ، فإن الطبيعة الفضفاضة والمعقدة للمفهوم قد دفعت الباحثين إلى استخدام مدخل مجزأ ، إذ أن عددا محدودا من البرامج تشتمل على كل العناصر المحتملة «مثل تصميم العمل ، ونظام الحوافز ، وعلاقات الجماعة والعلاقة بين الجماعات وغيرها» . فقد تتدخل إحدى المنظمات بتصميم العمل وتغييرات في نظام الحوافز ، فيما تركز منظمة أخرى على جوانب التطور الذاتى والقيادة ... و يترتب على ذلك أن يكون المدخل مجزأ وغير متكامل يصعب تطبيقه أو تعميمه على المنظمات الأخرى .

ثانيا - وبسبب ما ذكر سابقا ، فقد يصعب (إن لم يكن مستحيلا) استحداث مؤشر موحد لنوعية بيئة العمل - أى معيار لقياس كل عنصر من العناصر الواردة في شكل (٢٠ - ٧) بالنسبة لأى منظمة .

ثالثا - ما زال هناك سؤال يتعلق بما إذا كانت مفاهيم نوعية بيئة العمل تتعارض مع الانتاجية . فأغلب المنظمات تعتقد أن الروح المعنوية العالية ، وانخفاض معدل دوران العمل والغياب على سبيل المثال ، سيؤديان ، في آخر الأمر إلى إنتاجية عالية ، إلا أن هذا الافتراض لم يخضع للاختبار .

رابعا - الموضوع المتكرر ، والذي أشرنا إليه في مواضع كثيرة من هذا الكتاب ، والمتعلق بمهامية تأثير الفروق الفردية ، فعملية التدخل التي يمكن أن تحسن نوعية بيئة العمل لأحد العاملين قد تكون لها آثار ضارة على آخر .

وأخيرا ، فإن أغلب الأبحاث التي أجريت حول برامج نوعية بيئة العمل قد وصفت بأنها دراسة حالات فقط وهذه - كما أشرنا لذلك في الفصل الثانى - يصعب تفسيرها وتعميمها . عموما ، تستثمر جهود تحسين نوعية بيئة العمل في التوسع في كل أنواع المنظمات . وبالرغم من المشكلات التي تطرأ ، فإن الأهمية الكبرى لهذا المدخل ستجعله في طليعة أساليب التغيير التنظيمى .

التغيير والتطوير التنظيمى : نظرة تلخيصية

إن النشاطات التي تتم داخل المنظمات مليئة بالكثير من عبارات «ماذا يحدث لو...» «ولماذا» والاحتمالات الأخرى التي تحتاج إلى التحديد والتقويم من قبل المديرين . وللتغلب على قوى التغيير المتدفقة باستمرار ، نقترح على المديرين أن ينظروا إلى التغيير والتطوير التنظيمى كعملية مستمرة وليست سلسلة من التدخلات أو المحاولات المفردة فقط . وتتمثل أهم اثنتين من الخصائص المطلوبة لمواجهة هذه المجموعة المضطربة من قوى التغيير في القدرة على تشخيص البيئة والجماعات والأفراد والمنظمة بأكملها ، والمواقف الاستباقية والارتكاسية لاجراء أو التنبؤ بالتغييرات ، التي يشير التشخيص إلى الحاجة لها .

إن الحاجة إلى تحليل واتخاذ موقف تكيفى تتفاعل تجاه التغيير والتطوير التنظيمى ، تلقت النظر إلى عدد من النقاط الهامة :
١ - يجب ألا ينظر للتغيير والتطوير التنظيمى كنشاط منفصل عن البنية التنظيمية ، والعمليات والأنماط السلوكية في المنظمة . فهيكلى أى منظمة يتكون من نموذج للأحداث والنشاطات المتداخلة . ولذلك فإن الحديث عن إحداث تغيير وتطوير في برنامج تدريبى سلوكى التوجه ، أو برنامج تدريبى يركز على العمليات ، يبدو وكأنه ضرب من الأمانى أو استنتاج خاطئ . فتطوير المنظمة يعنى إحداث تغيير في السلوك والعمليات والبنية التنظيمية ، والعناصر الأساسية الأخرى مثل : انسياب العمل ، وتصميم الوظائف . فقد أصبحت مناقشة التغيير في العمليات دون تناول التغيير البنائى أو الهيكلى ، أو تغيير جزئى في تصميم الوظائف دون النظر في الاستجابات السلوكية ، لا جدوى منها بدليل عدد متنام من نتائج البحوث العملية الميدانية .

٢ - لقد أن الأوان لأن يعتمد العلماء والممارسون للتغيير والتطوير التنظيمي على النظريات ونتائج الأبحاث . فقد تم التسليم بالإدارة بالاهداف أو وضع الاهداف، مثلا، كأسلوب للتدخل على أساس من الثقة لحوالي خمسة عشر عاما . أما الآن فقد قدمت الدراسات الجيدة التصميم شواهد بصحة بعض ما ذهب إليه المؤيدون للإدارة بالاهداف، وبعدم صحة دعاوى آخرين في هذا الموضوع . فاجراء البحث يتطلب التعاون بين المديرين الممارسين والمقومين الذين يستطيعون تصميم وأعداد دراسات سليمة دون إحداث اضطرابات أو تعطيل داخل المنظمة . وهذا يعنى أن من اللازم على الباحثين توضيح أهمية القيام بالتقويمات للمديرين ، وعليه فلا بد أن يكون الحوار بين هذين الطرفين واضحا وأميناً وصريحاً حتى يستفيد الطرفان من هذه العلاقة . فإذا ما أريد للتغيير المخطط أن ينجح ، فلا بد من وجود هذا الحوار حتى يتمكن الأفراد والجماعات والمنظمات والمجتمع ككل من جنس الفوائد .

٣ - لا يوجد أسلوب تدخل معين أو أسلوب إدارى محدد مناسب لكل المواقف، إلا أن الإدارة الديمقراطية كانت في صلب مدخل التغيير والتطوير التنظيمي . وقد حاول العديد من العلماء السلوكيين إقناع المديرين بأن الإدارة التي هي أقل استبدادا والتي هي أكثر مشاركة ستؤدي إلى تحسين الأداء التنظيمي^١ . وقد أدرك المديرون بالفعل أنه ليس هناك تدخل أو أسلوب واحد أمثل لكل المواقف، وعلى ذلك يكون المدخل الموقفى هو الأنسب كنموذج لجهود التغيير والتطوير التنظيمي .

٤ - أوضحت النشاطات العديدة للتدخل، أنه لا يمكن لشخص واحد أن يكون ملما أو خبيراً في كل هذه النشاطات . فإذا كانت هناك حاجة لمجموعة من هذه النشاطات لحدث تغيير وتطور، فمن الأفضل التفكير في فريق من الخبراء . فمن السهولة بمكان أن يقول الواحد منا: إنه خبير في التغيير والتطوير التنظيمي، إلا أن إحداث تغييرات إيجابية وثابتة شيء آخر . فقد يكون من اللازم اشتغال فريق الخبراء على مديري تنفيذيين كوكلاء (وسطاء) للتغيير حتى يمكن إحداث تغيير وتطور يراسخ يؤدي إلى تحسين الأداء .

٥ - تطور مجال التغيير والتطوير التنظيمي إلى مرحلة تجاوزت الرؤية الضيقة التي تعتبر تدريب الحساسية نشاطاً رئيسياً للتدخل، إذ من الممكن أن يكون تدريب الحساسية، في بعض المواقف، مفجعاً بل لا يجب أن يعد نشاطاً محتملاً للتغيير والتطوير على الإطلاق . فتدريب الحساسية لا يمثل سوى جزء يسير من أساليب التدخل المتوافرة للمديرين .

٦ - إن أغلب التغيير والتطوير التنظيمي التي نقلت إلينا قد أجريت في مجال الأعمال الخاصة . أما في وقتنا الحاضر، فإن جهود التغيير والتطوير التي قامت بها مؤسسات عامة لا تسعى للربح، مثل المدارس ومؤسسات الخدمات الصحية والإدارات الحكومية والمؤسسات الدينية، قد زودت العمليات والنماذج والتفاعلات الفردية بمدرجات هامة وقيمة . وبذلك يكون هناك الكثير الذي يمكن اكتسابه من مقارنة النتائج التي يتم التوصل إليها من منظمات الأعمال الخاصة (التجارية) وغير التجارية .

٧ - أخيراً، وكما أشرنا في الفصل التاسع عشر، يجب أن يعرف المديرون ابتداءً أن أثر جهود التغيير والتطوير التنظيمي قلما تنحصر في المجموعة المستهدفة . فالتغييرات في البنية التنظيمية يمكن أن تحدث تغييرات في المهام التي تحدث - بدورها - تغييرات في اتجاهات الأفراد وهكذا . وتتمثل النتيجة النهائية لذلك في ضرورة قيام الأشخاص القائمين على جهود التغيير بتحليل الآثار الجانبية لأي برنامج للتغيير والتطوير التنظيمي، إذ ليس في الامكان إدراك المزايا الإيجابية المحتملة لبرامج التغيير والتطوير التنظيمي، إلا بعد تقويم النشاط الكلي للتدخل .

تحتاج المنظمات، مثلما يحتاج الأفراد والجماعات، إلى التغيير والتطوير . ومن الممكن أن تجرى التغييرات والتطوير بطريقة أسهل إذا ما أخذت النقاط التي سبقت إثارتها في الاعتبار . وتشير هذه القائمة إلى بعض المشكلات الرئيسية التي يواجهها المديرون والمنظرون والباحثون في الوقت الحاضر . أما مسألة ما إذا كان المديرون سيخططون و يديرون التغيير، أم أن التغيير هو الذي سيوجه المديرين فهذه مسألة يتعين على كل منا دراستها والنظر فيها .

موجز للمدير :

١ - يشير عمق التدخل إلى نطاق النشاطات المخططة والمقررة المرتبطة بجهود التغيير التنظيمي . و ينبغي على المدير أن يدرك أن من الممكن أن يكون التدخل في إحدى المجموعات المستهدفة (مثل العلاقات بين المجموعات) أثاره على مجموعات مستهدفة أخرى (مثل الأفراد) .

- ٢ - تدريب الحساسية من الاستراتيجيات الشائعة الاستخدام والموجهة نحو الفرد والتي تركز على الخطوات والمراحل المتعاقبة أكثر من تركيزها على محتوى التدريب، وعلى التعلم الانفعالي، أكثر من التعلم الإدراكي، فهل يمكن أن يؤثر التدريب الانفعالي التوجه والبعيد عن محيط العمل على السلوك الوظيفي والأداء؟
- ٣ - ربما تكون نماذج تشكيل السلوك من الطرق الأكثر فاعلية في التدريب والتطوير، إذ من الممكن أن يساعد استخدام طريقة لعب الأدوار، والتغذية المرتدة عن طريق إعادة عرض شرائط الفيديو مع التجربة العملية في محيط العمل، على حل مشكلة زوال تجربة التعلم.
- ٤ - بناء الفريق نشاط مخطط لمجموعة من الناس، قد يكون لها علاقات تنظيمية، وأهداف مشتركة، يقصد به تحسين الطريقة التي ينجز بها العمل. ومن الممكن أن يتضمن نشاط بناء الفريق التشخيص وإنجاز المهام وعلاقات الفريق وعمليات الفريق والتنظيم. وتتصف الأبحاث التي تمت حول بناء الفريق بالسطحية ودرجة محدودة من الدقة العلمية.
- ٥ - تتضمن بحوث استقصاء الاتجاهات والتغذية المرتدة، كاسلوب للتدخل، جمع بيانات عن مجموعة، أو منظمة بطريقة منهجية ومنظمة، و يستخدم في ذلك بصفة أساسية استبيانات التقرير الذاتي. يتم تحليل هذه البيانات و يزود بها المديرون، وأحياناً غير المديرين في ورش عمل أو حلقات نقاش. وهنا يجب ألا يستهان بدرجة التعقيد والصعوبة في تنظيم وإدارة ورش العمل، إذ من الممكن أن تكون هناك بعض الجماعات التي تتخذ مواقف سلبية تجاه العمل بعد تفسير البيانات.
- ٦ - تتضمن نشاطات التدخل بين الجماعات مجابهة أسباب الصراع باستخدام التحليل والمناقشات الجماعية، إن كان لها قيمة، من قبل بعض الباحثين، إلا أنها تحتاج إلى مزيد من الدراسة.
- ٧ - من أكثر الاستراتيجيات التنظيمية استخداماً بالآهداف، والشبكة الإدارية. وتستخدم هاتان الاستراتيجيتان في صور مختلفة في العالم، إلا أن شهرتهما قد استندت على شواهد تقديرية فحسب.
- ٨ - برنامج تطوير الشبكة الإدارية شامل، يتكون من ست مراحل، تستمر لفترة تتراوح بين ثلاث سنوات إلى خمس سنوات، و يهدف إلى إحداث تغييرات جوهرية في المنظمة. وتتضمن مراحل البرنامج الحلقة التدريبية، وحل المشكلات، وبناء الفريق، والتخطيط التنظيمي، ووضع الأهداف. ومن الملامح الفريدة لنشاطات الشبكة مسئولية إدارة المنظمة عن كل مرحلة من هذه المراحل.
- ٩ - مفهوم نوعية بيئة العمل يقوم على أساس أنه مدخل للتغيير التنظيمي متعدد الجوانب. ويتعين على المديرين أن يكونوا ملمين بفوائده وأن يكونوا مدركين، في نفس الوقت، لبعض المسائل الهامة، مثل: التجزئة، والتعارض بين الانتاجية ونوعية بيئة العمل، والفروق الفردية، والتركيز على تقويم دراسة الحالة.

أسئلة للمراجعة :

- ١ - ما الفرق بين مجموعة أسرية في تدريب الحساسية وأسلوب تدخل بناء الفريق الأسري؟
- ٢ - لماذا يكون من الممكن تطبيق الاستقصاء والتغذية المرتدة على مجموعات مستهدفة مختلفة؟
- ٣ - أيهما أقرب إلى نظرية التعزيز: التدريب التقليدي في السلوك أم نماذج تشكيل السلوك؟ ولماذا؟
- ٤ - ماهي جوانب الضعف الأساسية في أغلب نشاطات بحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة؟
- ٥ - لماذا يعتبر بعض المديرين أن لضغط العمل تأثيراً إيجابياً على الأداء؟
- ٦ - هل سيؤيد أي مناصر للمدخل الموقفي للتغيير والتطوير التنظيمي الأسلوب المثلث (٩،٨) للشبكة الإدارية؟ ولماذا؟
- ٧ - لماذا يكون إجراء بحث مستعرض لأي شكل من أشكال التدخل للتغيير والتطوير صعباً؟
- ٨ - لماذا تعتبر الجودة النوعية لبيئة العمل على قدر كبير من الأهمية مع أنها فكرة محيرة يصعب تعريفها؟

حالة دراسية عن التغيير

التغيير التنظيمي في الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات (AT and T)

لم تكن الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات (AT and T) لسنوات عديدة سوى شركة تسويق فحسب. لقد كان المطلوب من الشركة -وقد نشأت في حوض الاحتكار للنظم - الانتظار عملاءها حتى يطلبوا الخدمة. لقد فرضت عليها ضرورة التغيير بواسطة المنافسة الضارية التي كانت سائدة من بداية السبعينيات، كما أدى التقدم التقني، مع القرارات التنظيمية والقضائية، إلى فتح أسواق شركة بيل (Bell) التي كانت تتوافر لها الحماية. ولم تعد هواتف المنازل ومعدات الاتصال المعقدة وخطوط الإرسال الخاصة احتكارا كما كانت.

بناء على ذلك، رمى كبار مديري شركة بيل (Bell) بثقلهم على تحويلها من مؤسسة احتكارية خالصة، بقصد المحافظة على وضعها، إلى شركة تسويق نشطة تستجيب لعملائها، وقادرة على تحقيق التقدم والازدهار في ظل منافسة حرة ومفتوحة. ظهر على شاشة التلفزيون الداخلي للشركة بعض مديريها ليعلموا لكل العاملين «أننا نستطيع شركة للتسويق» وتضاعفت مصروفات التسويق للشركة لتصل إلى حوالي ٢.١ بليون دولار في عام ١٩٧٨، وقضى أكثر من ١٥٠٠ من مديري الشركات الفرعية العاملة فترات تدريبية في مجال التسويق نظمته رئاسة الشركة. كما تم تعيين أكثر من مائة محلل نظم من شركات آي بي إم (IBM)، وليتون (Litton)، وزيروكس (Xerox) وشركات أخرى. وقد كان هذا الحدث بمثابة هزة عنيفة في مؤسسة درجت على إجراء الترقيات من داخلها بناء على اعتقاد أنه لا يمكن لأي شخص أن يعرف نظام الشركة ما لم يكن قد نشأ فيه.

وصف آشي ماكجيل (Archi J. Mc Gill)، أحد مديري إدارة وتطويع الأسواق، محاولة بيل للتحويل إلى شركة للتسويق بأنها «أكبر تحد في مجال العمل التجاري في أمريكا». ولم يكن مبالغا في ذلك، إذ أن عملية التحول استلزمت أن يقوم الموظفون التنفيذيون للشركة بإعادة النظر في الأهداف الأساسية للشركة ودراسة مفاهيم وثقافة الشركة من جديد.

كانت شركة بيل تعتقد أن مهمتها - تاريخيا - تنحصر في توفير خدمات شاملة للهاتف بربط البلاد بشبكة اتصالات شاملة واقتصادية يعتمد عليها.

بدأت المنافسة تتسرب إلى خدمات هواتف المنازل في عام ١٩٦٨ مع قرار المحكمة العليا الشهير المعروف بكارترتون والذي يسمح، لأول مرة، لزبائن شركة بيل بتوصيل معدات (أجنبية) - من غير معدات بيل - مع الشبكة. لقد أقامت الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات عوائق حالت دون قيام المنافسين بعمل ما يسمى بسوق «الربط ما بين أجزاء النظام» لعدة سنوات، إلا أن الشركات الأخرى قد اكتسبت، بجهدتها للتواصل، سوقا مربحة من خلال بيع الآلات التي ترد على المكالمات أوتوماتيكيا وتشكيلة متنوعة من أجهزة الهاتف الأنيفة أو ذات الميزات المعينة التي لا تتوافر عادة في أجهزة الهاتف العادية التي توزع على المستفيدين.

ردت بيل على ذلك بتصميم أجهزة تليفون مزخرفة اشترت كثيرا منها من موردين خارجيين. كما بدأت في فتح محلات لبيع أجهزة التليفون بالتجزئة، وأقامت «أكشاك» خاصة خلال موسم أعياد الميلاد لتنشيط حركة بيع أجهزة التليفون.

يتمثل أساس قوة دفع النشاط التسويقي لشركة بيل في دراسة أعدتها مؤسسة ماكينزي وشركاه التي يعود تكليفها بهذا العمل إلى عام ١٩٧٢، وذلك - بصفة رئيسية - بسبب القلق تجاه قدرة النظام على التفاعل مع المنافسة المتزايدة. لقد توصلت الدراسة، في أول الأمر، إلى أن الشركة تفتقر إلى النظم الداخلية التي توجه اهتمامها نحو احتياجات الزبائن، والتأكد من أن المنتجات الجديدة تعكس تلك الاحتياجات، وأن كل مشكلة تتعلق بزبون محدد يتم حلها بمفردها. وقد أوصى ماكينزي، ضمن أشياء أخرى، بأن تقوم المؤسسة بإنشاء إدارة جديدة

للتسويق في المقر الرئيسي للشركة، برئاسة أحد المديرين القدامى في الشركة، والانسحاب من بعض الأسواق التي تتعرض الشركة فيها لمنافسة ضارية، وترقية نوعية القوى العاملة في مجال البيع التي لم تكن سوى مجموعة من الأفراد الذين يتسلمون الطلبات فحسب.

جاء كن و يلان (Ken Whalen) من فرع شركة بيل بمتشجان ليكون مسئولاً عن موظفي التسويق في الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات (AT and T)، وأحدث نشاطات لم تكن ضمن نشاطات الشركة من قبل تتضمن إدارة السوق والمنتج. وقد قال «بما أنني لا أفهم في إدارة السوق ولا أحد آخر يفهم في ذلك شيئاً، فلابد لنا من البحث خارج الشركة عن المواهب والقدرات التي نحتاجها». ولتعيين اشخاص من الخارج، يستلزم الأمر أن يحصل و يلان على تفويض رسمي من رئاسة الشركة.

لقد كان أرشي ماكغل (Archie McGill)، أحد أفضل الاختيارات بالنسبة لو يلان، يتميز أرشي، الذي ترك العمل مع أي بي إم (IBM) وأسس مؤسسة استشارية عملت مع المؤسسات اليابانية والروسية، بالتفكير المستقل، وقد جاء إلى بيل وهو يجعل معه ليس فقط الأساس المتين لطرق تخطيط السوق في أي بي إم وعدداً من الأصقله من الكلية التي تخرج فيها - بيل أسلوباً شخصياً مباشراً سير بك، بالتأكيد، مديري بيل الذين لم يعتادوا على التحليل النقدي.

ركز مديرو التسويق العاملون مع ماكغل على التنبؤ باحتياجات الزبائن بدلاً من مجرد التفاعل مع تطورات السوق كما كان الأمر في السابق. كما قامت الشركة، ولأول مرة، بالتحليل التقليدي حيث قسم الزبائن إلى أكثر من خمسين تصنيفاً حسب نوع الصناعة ودراسة كل شريحة أو تصنيف لتحديد مدى تأثير الاتصالات في الربح والخسارة. والهدف من هذا التمرين هو زيادة كمية النقود التي تدفعها المؤسسات لشركة بيل عن طريق استحداث طرق لاستخدام وسائل الاتصال، لمضاعفة أرباحها وذلك من خلال تخفيض منصرفات السفر (واستخدام وسائل الاتصال بدلاً منها).

إن الإدارة الجادة لنظام التسويق الجديد هي القوى التي تعمل في المبيعات لشركة بيل والتي تم إعادة تنظيمها على أساس نوع الصناعة. ولكن يبدو أن عملية التحول غير مؤكدة. فقد وضع «دليل نظام التسويق في شركة بيل» فلسفة النظام والكيفية التي يلزم أن تنظم بها كل شركة عاملة إدارة مبيعاتها، في اثنين وخمسين صفحة منه. كما تم تعيين مديري علاقات العملاء للأسواق المختلفة وبطريقة منظمة وفق التصنيفات الصناعية القياسية للحكومة الفيدرالية، وأصبحوا مسئولين عن كل العملاء الذين ينتمون لتلك الصناعة المحددة. ويفترض في مدير علاقات العملاء أن يكون «حلال المشكلات» الوحيد في الشركة الذي يقوم بحل مشكلة كل زبون من زبائنه. وفي الواقع فإن عبارة «حلال المشكلات» تعبير لطيف عن مهمة صعبة وعرة. إذ المطلوب من مدير علاقات العملاء أن يكسب ثقة الزبون، ويخترق ويتحكم في أسلوب الزبون في اتخاذ القرارات، وأن يدخل حتى في خطط أعمال الزبون، حتى يتمكن من التنبؤ باحتياجاته والتأكد - بالطبع - من أن خطته قد تضمنت مخصصات مالية كبيرة لكل «حلول النظم» التي تطرحها بيل.

هناك بون شاسع بين «بيع النظم» هذا والأسلوب التقليدي للبيع في بيل. وذلك لأن التوجيهات قد طلبت من كل مدير تسويق تنفيذي أن يتعامل مع المصروفات التشغيلية ليس كمصروفات لابد من ضغطها وخفضها، بل استثمارات ستعود بإيرادات. وقد يحتاج الأمر - إذن - إلى زيادتها للحصول على أعمال وأرباح جديدة. كما أن أداء مدير التسويق لن يتم قياسه على أساس مجموعة المؤشرات الزائفة، ومقاييس الانتاجية التي كانت تستخدم في الماضي، مثل مقياس الطلب على الخدمة، الذي كان يرصد عدد الطلبات الواردة، وليس الإيراد. أما الآن فإن التقويم يتم على أساس حجم الإيرادات. وكم صرف للحصول على هذه الإيرادات. وباختصار، يستلزم النظام الجديد أن تتخلى الشركات عن كثير من العادات التي نشأت على أساس هدف الخدمة الاحتكارية الشاملة، التي تشمل التركيز على الكفاءة من أجل الكفاءة، والاتجاه إلى انتظار الزبون ليحدد احتياجاته أكثر من أخذ زمام المبادرة بتقديم الخدمة.

وعلى ذلك، يلزم أن تعمل رئاسة المؤسسة بجد على قبول هذا النظام من قبل الشركات الفرعية العاملة، مع وجود ماكغل كعامل مساعد وسيط محرك، موجهاً جهده نحو مديري الشركات العاملة للتحول، ومحاولاً إصابتهم بحماسة، وبيد أن أسلوبه قد عكس صفو كثير من

الأشخاص المستهدفين، حيث يقول زميل سابق له : «إن أسلوبه قد عكس صفو كثير من الأشخاص المستهدفين» و يضيف «إن أسلوب أرشي مخيف . إنه يستطيع التغلب على الناس بالنقاش . و يستطيع أن يفسد أى خطة للعمل .. ولكن هذا ما يجعله مفيدا بالنسبة للشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات ... إن مجرد لقائه العابر بالعاملين ، يجعلهم ، على الأرجح ، لا ينسون نظام التسويق أو يهملون في أداء واجباتهم» .

بعد مرور عام على إقرار التوجيهات ، قال ماكفل إن النظام قد استقر تماما . ومع ذلك فهناك علامات تشير إلى أن النظام قد اصطدم بمقاومة من الشركات الفرعية العاملة – رغما عن كل جهود ماكفل – حيث مازال الاختصاصيون ، مثل فنى التركيب والمهندسين ، يتشبثون بالطريقة القديمة التى يؤدون بها العمل . وهناك اتجاه لدى بعض شركات الهاتف لاعادة صياغة الخطط التى وصلتهم من رئاسة الشركة لعدم رضاهم واقتناعهم بها مما عاق عملية التنسيق فى النظام كله لعدة شهور . فقد قامت نصف الشركات العاملة فقط بتعيين بائعين لأقسام الاتصالات الدولية (SIC) فيما بقى العاملون فى مجال المبيعات فى أغلب الشركات الفرعية مسئولين لدى نائب الرئيس للعمليات كما كان الوضع فى الماضى . بدلا من نائب الرئيس للتسويق الذى أصبح من أركان القيادة بالشركة . وقد قال بعض عملاء بيل الكبار : إنهم لم يجدوا مدير حسابات واحدا ؛ ليعملوا معه . ولكن كان عليهم التعامل مع طابور محير من رجال البيع .

كان على العاملين فى مبيعات الشركة أن يغيروا الطريقة التى يفكر بها زبائن الشركة . فلا زال هناك العديد من مديرى الاتصالات بالشركة ، الذين يركزون على التحكم فى التكلفة أكثر من النظر إلى خدمات الاتصال كوسيلة لزيادة أرباح شركتهم . ولا يقبلون فاتورة حساب أعلى إلا بعد إجراء تحليل مكثف لحساب التكلفة والفعالية الذى يبرر تلك التكاليف العالية . كما أنهم كانوا يستاءون كثيرا من مديرى الحسابات الذين يحاولون بيع الأجهزة دون أن تتوافر فيهم الخبرة الكافية . وقد قال مدير للاتصالات لشركة تعمل براسمال يبلغ ٩ بلايين دولار «لقد أرادوا (هم) أن يدرسوا طريقتنا فى مراقبة المخزون حتى يستطيعوا وضع مشروع لهم ولكنهم يفتقرون إلى الخبرة والمعرفة . كيف ذلك؟ لأننا نملك متخصصين من أعلى المستويات فى مراقبة المخزون ظلوا يعملون فى هذا المجال لأربعين عاما . فالذى يدرس هذا الموضوع لفترة ستة أسابيع بالكلية لم يكتسب شيئا ينقله لذلك الموظف . لقد انتهى الأمر بأن يقوم رجالنا بتدريس هذا الموضوع» .

لقد دفعت المنافسة شركة بيل لتبنى هيكل تنظيمى ، وأساليب إدارية جديدة ومجموعة جديدة من المنتجات والخدمات . أما فيما يتعلق بما إذا كانت تلك التغييرات أكثر من زخارف فى الواجهة ، أو وهم دون الحقيقة ، فهذا أمر مازال غير مؤكد .

أسئلة إرشادية :

- ١ – حدد قوى التغيير فى الشركة الأمريكية للهاتف والاتصالات (AT and T) .
- ٢ – أذكر المشكلات والفرص التى تم تحديدها فى تحليل الشركة و بيئتها .
- ٣ – من هم وكلاء التغيير وماهى الأدوار والأنماط السلوكية التى يظهرون فيها؟
- ٤ – صف الخطة التنفيذية للشركة .
- ٥ – ماهى عوامل النجاح أو العوامل المقيدة الرئيسية التى يتعين على الشركة معرفتها لى تنجح خططها فى التغيير؟

“Selling Is No Longer Mickey Mouse at AT and T.”, *Fortune*, July 17, 1978, and Richard A. Shaffer. “A Newly Free AT and T Will Move Gingerly, Industry Watchers Say”, *Wall street Journal*, Jan. 21, 1982, p.1

ماخوذ من :

تمرين تجريبي

الاستقصاء والتغذية المرتدة

الفرض من التمرين : تطبيق مهارات التشخيص عن طريق نتائج الاستقصاء والتغذية المرتدة .

المعرفة المطلوبة : يجب أن يكون الفارئ ملماً ببحوث الاستقصاء والتغذية المرتدة والكثير من مفاهيم السلوك التنظيمي .

كيفية إعداد التمرين :

كون مجموعات من أربعة إلى ثمانية أعضاء لأداء التمرين الذي يستمر لمدة نصف ساعة . يجب أن تكون المجموعات منفصلة عن بعضها ، و يطلب منهم التحدث فقط مع أعضاء المجموعة التي ينتمى إليها كل منهم ، على كل واحد قراءة الأثر :

متجر أقسام جى . بي هنت (J.P. Hunt) من المراكز الكبيرة لتوزيع البضاعة بالتجزئة بمدينة بوسطن . وتقوم الشركة ببيع مجموعة متكاملة من بضائع التجزئة (مثل الأدوات المنزلية، والأزياء، والمفروشات، وغيرها) ولها محل تجارى كبير في وسط المدينة وستة محلات فرعية في الضواحي المجاورة . وكما هي الحال في أغلب محلات التجزئة، فإن معدل دوران العمل مرتفع (يتراوح ما بين ٤٠ و ٤٥ في المائة سنوياً) وبشكل خاص في إدارة حسابات الديون وسندات القبض التي تقع في متجر وسط المدينة من المشرفين والعاملين على السواء حيث يقارب نسبته ٧٥٪ سنوياً، وتستخدم الإدارة حوالى مائة وخمسين شخصاً تمثل الأنث بينهم ٧٠٪ منهم .

نسبة لتكاليف التعيين والتدريب العالية نتيجة لمعدل دوران العمل المرتفع بدأ المسؤولون في الإدارة تحليل ظاهرة دوران العمل، وبرنامج تخفيضه . وكخطوة أول تم التعاقد مع مؤسسة محلية للاستشارات الادارية لاجراء مسح لموظفى الادارة . قامت الادارة مستخدمة استبياناً في المقام الأول بجمع بيانات المسح من أكثر من ٩٥٪ من العاملين في الادارة –النتائج موضحة في شكل ٢٠-٨ وفق المستوى التنظيمي إلى جانب معايير الصناعة التي استحدثتها المؤسسة الاستشارية في محلات التجزئة المماثلة .

إرشادات لأداء التمرين :

- ١ – فردياً : على كل عضو في المجموعة تحليل البيانات الواردة بالجدول ومحاولة تحديد وتشخيص جوانب القوة للادارة ومجالات المشكلات .
- ٢ – جماعة : على أعضاء المجموعة أداء النقطة السابقة، إلى جانب التقدم بمقترحات لحل المشكلات وإعداد خطة للتغذية المرتدة بالادارة .

شكل ٢٠ - ٨ نتائج المسح التجريبي هنت : إدارة حسابات الائتمان

| العامل | نتائج المسح | | | معايير الصناعة | | |
|------------------------|-------------|--------|-------|----------------|--------|-------|
| | مديرون | مشرفون | غيرهم | مديرون | مشرفون | غيرهم |
| الرضا الوظيفي والحوافز | | | | | | |
| الراتب | ٣,٣٠ | ١,٧٣ | ٢,٤٨ | ٣,٣١ | ٢,٩٧ | ٢,٨٩ |
| الإشراف | ٣,٧٠ | ٢,٤٢ | ٣,٠٥ | ٣,٦٤ | ٣,٥٨ | ٣,٢١ |
| التوقيات | ٣,٤٠ | ٢,٢٨ | ٢,٧٦ | ٣,٣٨ | ٣,٢٥ | ٢,٢٣ |
| زملاء العمل | ٣,٩٢ | ٣,٩٠ | ٣,٧٢ | ٣,٩٥ | ٣,٧٦ | ٣,٤٣ |
| طبيعة العمل | ٣,٩٨ | ٢,٨١ | ٣,١٥ | ٣,٩٣ | ٣,٦٨ | ٣,٥٢ |
| السلوك الإشرافي | | | | | | |
| المبادأة | ٣,٤٢ | ٣,٩٧ | ٣,٩٠ | ٣,٤٠ | ٣,٥١ | ٣,٤٨ |
| مراعاة مشاعر الآخرين | ٣,٦٣ | ٣,٠٩ | ٣,١٨ | ٣,٧٧ | ٣,٧٢ | ٣,٦٨ |
| الحوافز التشجيعية | ٣,٩٩ | ٢,٩٣ | ٣,٠٣ | ٤,٢٤ | ٣,٩٥ | ٣,٩١ |
| الحوافز التأديبية | ٣,٠١ | ٣,٦١ | ٣,٥٠ | ٣,٨١ | ٣,٩١ | ٣,٠٨ |
| خصائص الوظيفة | | | | | | |
| الاستقلال | ٤,١٣ | ٤,٢٢ | ٣,٨٠ | ٤,٢٠ | ٤,٠٠ | ٣,٨٧ |
| التغذية المرتدة | ٣,٨٨ | ٣,٨١ | ٣,٦٨ | ٣,٨٧ | ٣,٧٠ | ٣,٧٠ |
| التنوع | ٣,٦٧ | ٣,٣٥ | ٣,٢٢ | ٣,٦٢ | ٣,٢١ | ٣,٦٢ |
| تحدى القدرات | ٤,١٣ | ٤,٠٣ | ٣,٠٣ | ٤,١٠ | ٣,٦٤ | ٣,٥٨ |
| الممارسة التنظيمية | | | | | | |
| غموض الدور | ٣,٧٠ | ٢,٩١ | ٣,٣٤ | ٣,٦٠ | ٣,٤٠ | ٣,٢٠ |
| صراع الدور | ٣,٨٧ | ٣,٦٩ | ٣,٩٤ | ٣,٨٣ | ٣,٦٢ | ٣,٠٢ |
| ضغوط العمل | ٣,١٤ | ٤,٠٤ | ٣,٢٣ | ٣,٦٦ | ٣,٦٨ | ٣,٧٢ |
| طريقة تقويم الأداء | ٣,٧٧ | ٣,٣٥ | ٣,١٩ | ٣,٩٢ | ٣,٧٠ | ٣,٦٢ |
| تعاون العاملين | ٣,٦٧ | ٣,٩٤ | ٣,٨٧ | ٣,٦٥ | ٣,٦٢ | ٣,٣٥ |
| تخطيط انسياب العمل | ٣,٨٨ | ٣,٦٢ | ٣,٩٥ | ٤,٢٠ | ٣,٨٠ | ٣,٧٦ |

٥ سجلت القيم على أساس ١ = منخفض جدا.

٥ = عال جدا.

Notes :

1. See Janet Guyon, "Family Feeling at Delta Creates Loyal Workers, Enmity of Unions", **Wall Street Journal**, July 7, 1980, p. 22; Frederick C. Klein, "Some Firms Fight Ills of Bigness by Keeping Employee Units Small", **Wall Street Journal**, February 5, 1982, p. 1; "Corporate Culture", **Business Week**, October 27, 1980, pp. 148-60; "Striking It Rich", **Time**, February 15, 1982, pp. 36-44; Thomas J. Peters and Robert H. Waterman, Jr., **In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies** (New York: Harper & Row, 1982).
2. Peters and Waterman, **In Search of Excellence**; P. Hershey and H. Johnson, **The One-Minute Manager** (New York: McGraw-Hill, 1983); Lee Iacocca, **Iacocca** (New York: Bantam Books, 1985).
3. Edgar F. Huse, **Organizational Development and Change** (ST. Paul, Minn.: West Publishing, 1975), Chapter 3; Kenneth N. Wexley, "Personnel Training", **Annual Review of Psychology** (Washington, D. C.: American Psychological Association, 1984); R. T. Golembiewski and K. R. Billingsley, "Measuring Change in OD Panel Designs", **Academy of Management Review**, 1980, pp. 133-57.
4. John P. Campbell and Marvin D. Dunnette, "Effectiveness of T-Group Experiences in Managerial Training and Development", **Psychological Bulletin**, August 1968, pp. 73-104.
5. Henry C. Smith, **Sensitivity to People** (New York: McGraw-Hill, 1966), p. 197.
6. Alfred J. Marrow, **Behind the Executive Mask** (New York: American Management Association, 1964), p. 51.
7. Robert J. House, "T-Group Training Good or Bad?" **Business Horizons**, Spring 1969, pp. 69-77; P. C. Buchanan, "Laboratory Training and Organizational Development", **Administrative Science Quarterly**, December 1969 pp. 466-80; Campbell and Dunnette, "Effectiveness of T-Group Experiences"; R. K. Mosvick, "Human Relations Training for Scientists, Technicians, and Engineers: A Review of Relevant Experimental Evaluation of Human Relations Training", **Personnel Psychology**, Summer 1971, pp. 275-92.
8. Marvin D. Dunnette and John P. Campbell, "Laboratory Education: Impact on People and Organizations", **Industrial Relations**, January 1968, pp. 1-27.
9. **Business Week**, "Imitating Models: A new Management Tool", May 8, 1978, p. 119.
10. P. J. Decker, "Effects of Symbolic Coding and Rehearsal in Behavior-Modeling Training", **Personnel Psychology**, 1980, pp. 627-34; P. J. Decker, "The Enhancement of Behavior Modeling Training of Supervisory Skills by the Inclusion of Retentional Processes", **Personnel Psychology**, 1982, pp. 323-32; A. Bandura, **Social Learning Theory** (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1977); C. C. Manz and H. P. Sims, "Vicarious Learning: The Influence of Modeling on Organizational Behavior," **Academy of Management Review**, 1981, pp. 105-13; C. C. Manz and H. P. Sims, "Self-Management as a Substitute for Leadership: A Social Learning Theory Perspective", **Academy of Management Review**, 1982, pp. 361-67.
11. A. I. Kraut, "Behavior Modeling Symposium", **Personnel Psychology**, 1976, pp. 325-69.
12. J. I. Porras and B. Abderson, "Improving Managerial Effectiveness Through Modeling Based Training", **Organizational Dynamics**, 1981, pp. 60-77.
13. M. Sorcher and R. Spence, "The Interface Project: Behavior Modeling as a Social Technology in South Africa", **Personnel Psychology**, 1982, pp. 557-81.
14. G. Graen, M. A. Novack, and P. Sommerkamp, "The Effects of Leader-Member Exchange and Job Design on Productivity and Satisfaction: Testing a Dual Attachment Model", **Organizational Behavior and Human Performance**, 1982, pp. 109-31.
15. R. I. Evans, R. M. Rozelle, S. E. Maxwell, B. E. Rains, and C. A. Dill, "Social Modeling Films to Deter Smoking in Adolescents: Results of a Three-Year Study", **Journal of Applied Psychology**, 1981, pp. 399-414.
16. Wexley, "Personnel Training".

17. W. G. Dyer, **Team Building: Issues and Alternatives** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1977).
18. R. Schmuck, Philip J. Runkel, and D. Langemeyer, "Improving Organizational Problem Solving in a School Faculty", **Journal of Applied Behavioral Science**, October–November 1969, pp. 455–82.
19. See Randall B. Dunham and Frank J. Smith, **Organizational Surveys** (Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1979); and E. C. Miller, "Attitude Surveys: A Diagnostic Tool", **Personnel**, May–June 1978, pp. 605–13.
20. Floyd C. Mann, "Studying and Creating Change", in **The Planning of Change**, edited by Warren G. Bennis, K. D. Benne, and R. Chin (New York: Holt, Rinehart & Winston, 1961), pp. 605–13.
21. J. L. Franklin, "Improving the Effectiveness of Survey Feedback", **Personnel**, May–June 1978, pp. 11–17.
22. Robert R. Blake, Herbert A. Shepard, and Jane S. Mouton, **Managing Intergroup Conflict in Industry** (Houston, Texas: Gulf Publishing, 1965).
23. Ibid.
24. Ibid.
25. Edward E. Lawler, III, **Pay and Organizational Development** (Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1981).
26. Ibid.
27. Ibid.; Robert J. Doyle, **Gainsharing and Productivity** (New York: AMACOM, 1983); Brian E. Moore and Timothy L. Ross, **The Scanlon way to Improved Productivity** (New York: John Wiley, 1978); Brian E. Moore and Timothy L. Ross, **Productivity Gainsharing** (Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1983); Brian E. Moore, **Sharing the Gains of Productivity** (New York: Pergamon Press, 1982); Warren C. Hauck, "An Evaluation of Alternative Productivity Gainsharing Formulas for Use in Service Sector Industries", unpublished doctoral dissertation, 1981, Case Western Reserve University; , Michael Schuster, **Labor Management Productivity Programs: Their Operation and Effect on Employment and Productivity** (Syracuse, N. Y.: Syracuse University, 1981).
28. Lawler, "Pay and Organizational Development".
29. Ibid.
30. Ibid.; Moore, **Sharing the Gains of Productivity**; Doyle, **Gainsharing and Productivity**.
31. Robert R. Blake and Jane S. Mouton, **The Managerial Grid** (Houston, Texas: Gulf Publishing, 1964).
32. R. Blake and J. Morton, "Using the Managerial Grid to Insure MBO", **Organizational Dynamics**, Spring 1974, p. 55.
33. See Michael Beer and S. Kleisath, "The Effects of the Managerial Grid on Organizational and Leadership Dimensions", in **Research on the Impact of Using Different Laboratory Methods for Interpersonal and Organizational Change**, edited by Sheldon S. Zalkind (Symposium of the American Psychological Association, Washington, D. C., September 1967); and George Strauss, "Organizational Development: Credits and Debits", **Organizational Dynamics**, Winter 1973, p. 14.
34. R. C. Longworth and B. Neikirk, "How Some Firms Fight 9–5 Blues", **Chicago Tribune**, September 17, 1979, p. 10.
35. See S. Eilm, "The Quality of Working Life", **Omega**, 1976, pp. 367–73; and J. O'Toole, ed., **Work and the Quality of Life** (Cambridge, Mass.: MIT, 1974).
36. S. E. Seashore, "Defining and Measuring the Quality of Work Life", in **The Quality of Working Life**, edited by L. E. Davis and A. B. Cherns, Vol. 1 (New York: Free Press, 1975), p. 112.
37. Longworth and Neikirk, "How Some Firms Fight 9–5 Blues".
38. J. M. Rosow, "Quality of Work Life Issues for the 1980s", in **Work in America**, edited by C. Kerr and J. M. Rosow (New York: VanNostrand, 1979), pp. 157–87.
39. William H. Holley, Hubert S. Field, and James C. Crowley, "Negotiating Quality of Worklife, Productivity, and Traditional Issues: Union Members Preferred Roles of Their Union", **Personnel Psychology**, 1981, pp. 309–28.
40. Walter R. Nord and Douglas E. Durand, "Beyond Resistance to Change", **Organizational Dynamics**, Autumn 1975, pp. 2–20.

Additional References :

- ARGYRIS, C., and D. A. SCHON. **Organizational Learning**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1978.
- BECKHARD, R., and R. T. HARRIS. **Organizational Transitions: Managing Complex Change**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1977.
- BLAKE, R. R., and J. S. MOUTON. **Building a Dynamic Corporation Through Grid Organization Development**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1969.
- BOWERS, D. G. "Organizational Development: Promises, Performances, Possibilities". **Organizational Dynamics**, Spring 1976, pp. 50-62.
- CARLAND, JAMES W., FRANK HOY, WILLIAM R. BOULTON, and JO ANN C. CARLAND. "Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization". **Academy of Management Review**, April 1984, pp. 354-59.
- CONNER, P. E. "A Critical inquiry into Some Assumptions and Values Characterizing OD", **Academy of Management Review**, 1977, pp. 635-44.
- FORDYCE, J. D., and R. WELL. **Managing with People: A Manager's Handbook of Organizational Development Methods**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1979.
- GOLEMBIEWSKI, R. T. **Reviewing Organizations: The Laboratory Approach to Planned Change**. Itasca, Ill.: Peacock Publishers, 1972.
- HACKMAN, J. R., and J. L. SUTTLE. **Improving Life at Work**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1977.
- HAMBRICK, DONALD C., and PHYLLIS A. MASON. "Upper Echelons: The Organization as a Reflection of Its Top Managers". **Academy of Management Review**, April 1984, pp. 193-206.
- IVANCEVICH, J. M., and M. T. MATTESON. **Stress and Work**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1980.
- JAEGER, ALFRED M., "Organizational Development and National Culture: Where's the Fit?" **Academy of Management Review**, January 1986, pp. 178-190.
- LAWLER, E. E., III. "The New Plant Revolution", **Organizational Dynamics**, Winter 1978, pp. 2-12.
- , **Pay and Organizational Development**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1981.
- LUTHANS, F., and R. KREITNER. **Organizational Behavior Modification**. Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1975.
- MARGULIES, N., and A. P. RAJA. **Organizational Development: Values, Process, and Technology**. New York: McGraw-Hill, 1972.
- MOBLEY, W. H. **Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1982.
- NADLER, D. A. "The Use of Feedback for Organizational Change", **group and Organizational Studies**, 1976, pp. 177-86.
- OUCHI, W. G. **Theory Z: American Business Can Meet the Japanese Challenge**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1981.
- PORRAS, J. I., and P. O. BERG. "The Impact of Organizational Development", **Academy of Management Review**, April 1978.
- STEELE, F. I. **Physical Settings and Organizational Development**. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1973.
- WANOUS, JOHN P., ARNON E. REICHERS, and S. D. MALIK. "Organizational Socialization and Group Development". **Academy of Management Review**, October 1984, pp. 670-83.
- WHITE, S. E., and T. R. MITCHELL. "Organizational Development: A Review of Research Content and Design", **Academy of Management Review**, 1976, pp. 57-73.
- YASAI-ARDEKANI, MASOUD. "Structural Adaptations to Environments". **Academy of Management Review**, January 1986, pp. 9-21.

ملاحق مناهج البحث



مناهج البحث لدراسة السلوك التنظيمي والأداء

جمع البيانات لدراسة السلوك التنظيمي :

يحصل الباحث والمدير على البيانات التي تستخدم في اختبار النظريات والنماذج والمفاهيم من خلال ملاحظة الظاهرة المراد دراستها، إلا أن ملاحظات الباحث تختلف عن ملاحظات المدير - حيث إن الأولى يتم تخطيطها بصورة منظمة لتناسب استراتيجية تصميم البحث. فالباحث يجمع بيانات وافية وممثلة لمجتمع البحث، ودقيقة وملائمة لغرض الدراسة. وهناك عدة طرق لجمع البيانات تستخدم في دراسة السلوك التنظيمي. سنتناول هنا أكثر أربع طرق منها استخداماً.

المقابلات الشخصية :

قليل من العلماء السلوكيين هم الذين لا يستخدمون شكلاً من أشكال المقابلة، أو التحدث مع المشاركين في الدراسة في فترة أو أخرى. فمن الممكن أن تتم المقابلة قبل إجراء أى تغيير في المنظمة، أو أثناء إجراء التجربة، أو فيما بعد؛ للمساعدة في تفسير البيانات التي يتم جمعها عن طريق وسائل أخرى لجمع البيانات مثلاً. وتعتمد المقابلة على القدرة على الاتصال بين الناس. فمن الممكن أن يوفر طرح سؤال مباشر لشخص ما - الوقت والجهد، إذا كان المستجيب على استعداد للإجابة، وكانت الإجابة صادقة.

تعتمد نوعية المقابلة، بشكل كبير، على الثقة المتبادلة ورضا المستجيب. ويصدق ذلك أيضاً في حالة جمع المعلومات باستخدام الاستبيان. فإذا ما أريد استمرار الثقة والرضا، فلا بد للمقابلة من المحافظة عليهما. وهنا يجب أن يؤكد الشخص الذي يجري المقابلة (المقابل) للمستجيب ضمان سرية المقابلة قبل أن تتوافر فرصة تنمية الثقة بينهما. زيادة على ذلك، يجب أن يكون المقابل منصتاً جيداً ليجري مقابلة ناجحة.

هناك العديد من أنواع المقابلات التي تستخدم للحصول على مجموعة من المعارف المتعلقة بالسلوك التنظيمي. فالمقابلة الموجهة أو النمطية تطرح أسئلة موحدة أو معيارية لكل المستجيبين وتتحدد الإجابات وفق الأسئلة المطروحة. فقد يطرح على المستجيبين على سبيل المثال، سؤال عما إذا كانوا قد شاركوا في برنامج تدريبى حول وضع الأهداف، فتكون الإجابة إما نعم أو لا. كما تستخدم أيضاً المقابلة المفتوحة في جمع البيانات. حيث تطرح نفس الأسئلة على كل المستجيبين إلا أنها تتطلب إجابات حرة. ومن أمثلة هذا النوع من الأسئلة «هل يمكنك أن تحدثنا عن رأيك حول خطة الرواتب والأجور الجديدة، التي أعدت لمجموعتك في الشهر الماضى؟ فالإجابة على مثل هذا السؤال غير محددة في مقابل النوع المحدد من الإجابات.

تستخدم المقابلة غير الموجهة للحصول على انطباعات عامة حول الوظيفة أو المنظمة أو الشخص. فالمقابل يتحدث مع المقابل (بفتح الباء) حول ومائع أو أفكار أو آراء متعددة. ومن تلك المناقشات يتم تحليل الإجابات وعمل استنتاجات. تستخدم في كثير من حالات جمع المعلومات تشكيلة من أنواع المقابلات الثلاثية. ومهما يكن نوع المقابلة المستخدمة فلا بد من التأكيد بوجود احتمال ألا تكون الإجابات دقيقة أو صادقة، إذ أن التحدث مع أحد العلماء السلوكيين من خارج المنظمة وإعطاء إجابات لأسئلة حول الوظيفة أو الشخص أو المنظمة يعد تجربة صعبة بالنسبة للموظف. ولذلك فإن إقامة علاقة ثقة بين المقابل والمستجيب ضرورة ولازمة.

الاستبيانات :

إن عملية وضع استبيان لمعرفة جوانب السلوك التنظيمي كمثل المعروضة في شكل ٢ - ٢ مهمة صعبة، فالعملية فنية أكثر منها علمية. ينتقل أغلب العلماء السلوكيين من نظريتهم أو نموذجهم إلى وضع الأسئلة مباشرة. ولربما كان الاجراء الملائم هو إجراء مقابلة مع المستجيبين المحتملين للاستبيان قبل الانتقال مباشرة إلى تطوير الاستبيان، فقد تحول هذه الخطوة دون رسوخ الأفكار التي يحملها الباحث في ذهنه سلفا والتي تؤدي إلى مجموعة من الأسئلة غير المناسبة.

بعد أن يقوم الباحث بتحديد أسباب استخدام الاستبيان بعناية لدراسة نظرية معينة أو نموذج معين، عليه أن يطبق الاجراءات السليمة لتطوير الاستبيان. وتقدم أعمال ايردو (Erdos) نقاطا للانطلاق في المهمة الفنية لتركييب الاستبيان منها مثلا :

- هل السؤال ضروري ؟
- هل هناك تكرار في هذا السؤال ؟
- هل يتضمن السؤال أكثر من فكرة أو مفهوم واحد ؟
- هل يستطيع المستجيب الاجابة على السؤال ؟
- هل هناك احتمال لأن تؤثر مفردة ما على المفردات التي تليها ؟
- هل يبقى التسلسل على الدافعية لدى المستجيب ؟

(ومن أمثلة مقاطع الاستبيان التي تستخدم لقياس اتجاهات الرضا المعروض في الملحق ١٢-١). لقد قمنا بوضع هذه الأسئلة بعد التشاور مع المديرين التنفيذيين بشركة كبرى، ودراسة استبيانات أخرى حول الرضا الوظيفي، ومراجعة البيانات التجريبية للمحاولات السابقة في قياس الرأي حول الرضا الوظيفي.

من الممكن الافراط في استخدام الاستبيان وإساءة استعماله كوسيلة لجمع البيانات، فلا ينصح بأن تبني التفسيرات التنظيمية الرئيسية على نتائج الاستبيان فقط. إننا نطالب وبالحاح المديرين والقراء بالامتناع عن استخدام الاستبيان كعلاج لجميع الأمراض التنظيمية، فالاستبيان هو فقط أحد أساليب جمع البيانات التي يمكن أن تغيد إذا لم يسأ استخدامها.

الملاحظة بالمشاركة :

تستند الملاحظة بالمشاركة على النظرية التي تقول : إن تفسير أى واقعة يكون صحيحا على وجه التقريب، عندما يتألف من وجهتي نظر المشارك والمراقب أو المحلل. وتعتمد غالبية عمليات جمع البيانات في مجال السلوك التنظيمي على الاستجابات التي يتم الحصول عليها من المقابلات الشخصية والاستبيان، فيما يتم إغفال طريقة المشارك والمراقب كمصدر للبيانات في أحوال كثيرة. والسبب في ذلك يكمن في أن «المجتمع العلمي» قد وضع هذه الطريقة في منزلة منخفضة.

تتمثل إحدى مزايا طريقة المراقب المشارك في أنها تركز الاهتمام على سلوك الأفراد أكثر من مجرد التركيز على عبارات شفوية أو إجابة استبيان للتقرير الذاتي. ويمكن المراقب، بفحص السلوك ومراقبته بعناية، دراسة كل أفعال الشخص - الشخص بكامله - أو المجموعة. فالسلوك الكلي للأفراد في مواقع عملهم هو المهم بالنسبة للباحثين والمديرين على السواء.

من الممكن أن تتم الملاحظة بالمشاركة بطرق عديدة ومختلفة.

أولا : من الممكن أن يصبح المراقب عضوا خفيا في أى مجموعة ويقوم بدراسة السلوك.

ثانيا : يمكن أن يطلب المراقب الاذن لدراسة فرد أو مجموعة وهم يؤدون مهام أعمالهم.

ثالثا : يمكن أن يطلب المراقب ليس فقط ملاحظة الأنماط السلوكية للأفراد بل وتصويرها سينماتيا على شريط فيديو.

تتطلب المشاركة على مستوى عال وقتا وجهدا كبيرين. إننا نقف ضد أى شكل من أشكال الغش ونوصي بشدة بعدم الأخذ بالصيغة الأولى للملاحظة بالمشاركة. و بذلك تكون الطريقتان الأخريان ما نعتبرهما بديلين قابلين للتطبيق أو مكملين لتنفيذ المقابلة والاستبيان.

ملحق ١ - ١ استبيان (قياس) الرضا الوظيفي

تتعلق الأسئلة التالية بدرجة رضاك بوظيفتك ورئيسك المباشر وزملائك في العمل والفرص الوظيفية المتوافرة لك. فضلاً اقرأ كل عبارة بتمعن وعناية وضع دائرة حول الاجابة التى تمثل رأيك على أحسن وجه .

لا اوافق بشدة لا اوافق تحاييد اوافق اوافق بشدة

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---------------------------------------------------------------------------------|
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ١ - عموماً أنا راض بوظيفتى |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٢ - زملائى غير متعاونين |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٣ - الراتب مجزأخذين فى الاعتبار العمل المطلوب اداؤه |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٤ - يؤدى رئيسى واجبه على احسن وجه |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٥ - توفر وظيفى فرصة طيبة للزمن |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ - لست راضيا عن اداء رئيسى المباشر |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٧ - أنا راض عن علاقاتى مع زملائى فى العمل بوجه عام |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٨ - أنا راض عن الراتب |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٩ - الفرص المتاحة لى للترقى والتطور محدودة. |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ١٠ - راتبى وضعى بالنسبة لفئات الرواتب لنفس العمل فى الشركات العاملة فى المنطقة. |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ١١ - ليس فى وظيفتى ما يتحدى قدراتى |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ١٢ - لا أقتضى راتباً يتساوى مع مستوى الأداء |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ١٣ - تتم الترقيات فى هذه الشركة على أساس الأداء الجيد |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ١٤ - راتبى بسيط مقارنة بالوظائف المماثلة فى المنطقة. |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ١٥ - وظيفتى تعطى شعوراً بالانجاز |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ١٦ - رئيسى المباشر كفء و يعرف عمله جيداً |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ١٧ - إذا كنت أعمل فى وظيفة مماثلة فى شركة أخرى كان راتبى أكبر. |
| ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ١٨ - زملائى فى العمل يجعلون وظيفتى أكثر لطفاً |

المقاييس الخفية (غير المنظورة) :

يتمثل المعيار الأساس لتصنيف أى طريقة لجمع البيانات كطريقة غير واضحة - فى عدم تشويش أو تلوث البيانات بالتفاعل (Reactivity). فالمقابلة تفاعلية لأن المقابل (يفتح الباب) يعلم أن هناك أسئلة توجه له ... وينطبق نفس الشيء على الاستبيان، وملاحظة المشارك فى البحث إجراء تفاعلي؛ لأن المراقب يمثل مصدراً أساسياً للإشارة، مما قد يؤثر على السلوك أو التصرف الذى يصدر من المستجيب ... على أن عدم حدوث التفاعل لا يعنى بالضرورة أن البيانات التى جمعت دقيقة .

اقترح ويب (Webb) أربعة أنواع من المقاييس غير المنظورة (unobtrusive) وهى :

الآثار المادية : ويتضمن ذلك استخدام معلومات من المظاهر المادية الخارجية . فمن الممكن مثلاً استخدام المدة التى تبلى فيها أرضية المكتب لتحديد مقدار الحركة فى المكتب .

المسجلات (الأرشيف) : ويتضمن ذلك استخدام الوثائق والسجلات . فاختراع موارد الشركة التاريخية أو الهيكل التنظيمى لتحليل المحتوى نوع من مقاييس الأرشيف .

الملاحظة البسيطة : إن ملاحظة مكان جلوس الناس حول مائدة الاجتماعات نوع من الملاحظة البسيطة . ومن الممكن استخدام الترتيب المكافئ للتدليل على التفضيل الشخصى والمركز ودرجة التفاعل .

الوسائل المادية : إن استخدام العدادات الصوتية الكهربائية في الطرق السريعة نموذج لمقياس الوسائل المادية غير الملموس، فالعداد غير منظور، لكنه يستخدم في حساب عدد السيارات التي تمر في الطريق^٢.

بالرغم من بعض المزايا الواضحة لاستخدام الطريقة غير الملموسة في جمع البيانات إلا أن هناك بعض المشكلات المرتبطة بها. أولا - عندما يتم استخدام بيانات الأرشيف فإن الباحثين قد حصروا أنفسهم فيما هو موجود فقط وقد لا يكون هذا الموجود هو المطلوب للإجابة على مسائل حاسمة تتعلق بالسلوك التنظيمي، فإذا كان المرء يرغب في معرفة اتجاهات محددة عن هيكل تنظيمي كان قائما قبل عامين مثلا، فمن الصعوبة بمكان أن تجد هذه المعلومات في الأرشيف.

ثانيا - من الممكن أن تصطدم المقاييس غير المحسوسة بمسائل أخلاقية، فقد يتضمن استخدامها تعديا على خصوصيات الغير حيث تجمع البيانات دون موافقة المستجيبين.

ثالثا - من الصعوبة بمكان، تحديد مدى صحة البيانات باستخدام المقاييس غير الملموسة حيث يصعب تقدير ما إذا كان تآكل الأرضية، أو دراسة الهياكل التنظيمية في المستودع، مقاييس صحيحة للظاهرة، وذلك لامكانية تصور المقاييس المفردة بطرق مختلفة عديدة. فمن الأفضل وضع الشيء في صور عملية عديدة، حتى يمكن إثبات صحة الفكرة المراد دراستها.

تستخدم الطرق الأربع لجمع البيانات - المقابلات، والاستبيانات، والملاحظة المشاركة في البحث، والمقاييس غير المحسوسة في الوقت الحاضر - في دراسات السلوك التنظيمي. فليس هناك طريقة واحدة مثلى لجمع بيانات تتعلق بنموذجنا الوارد بشكل ٢٠-٢، إلا أن النقطة الأساسية التي يلزم تذكرها عند اختيار أى طريقة لجمع البيانات هي اختيار أكثر الطرق فعالية في الإجابة على المسائل الهامة في وقت محدد. فطرق جمع البيانات ليست جيدة أو سيئة، لكنها على الأصح مفيدة إلى حد ما في الإجابة على مسائل معينة. وعليه فيجب أن تكون الطريقة أو مجموعة الطرق المستخدمة قد تم انتقاؤها لاختبار مدى قابلية تطبيق المعرفة، أو نظرية ما، أو نموذج من النماذج، في وضع أو موقف معين. فالبيانات المجمعة جزء من إطار البحث، كما أن كل الطرق التي عرضنا لها تستخدم في الدراسات المختبرية، والميدانية على السواء.

تصميمات محددة للبحث :

أكدنا في الفصل الثاني، ضرورة التحديد الدقيق للمشكلات التنظيمية، واستخدام النظرية، والنماذج للمساعدة في فهم تلك المشكلات، ووضع فروض واضحة لتوجيه جهود البحث. يتميز كل من هذه العوامل بأنه أساس وحاسم، إلا أنها عديمة الجدوى بدون تحديد جدول زمني وتطبيق إطار بحث مناسب. فالهيكل أو الاطار الذى يتم فيه دراسة الظواهر قيد البحث سواء أكانت ترتبط بوضع الأهداف، أو فعالية برنامج تدريبي، أو الدافعية، أو القيادة، أو تماسك الجماعة، أو الاختيار للخدمة، أو مشكلات التغيير التنظيمي - يعنى التصميم؛ فتصميم البحث مطلوب لتوفير إطار أو نظام وخطة عمل تفصيلية - يحاول الباحث باستخدام إطار للبحث أن يتوصل إلى تفسير النتائج تفسيراً يقوم على أساس علمي وبذلك يصبح من الضروري التفكير في إطار للبحث ليكون مخططا يحدد الأشياء التي يقوم بها الباحث والأشياء الأخرى التي يتجنبها.

لا يوجد إطار مثالي للبحث، ولذلك يحاول الباحثون دائما التوافق مع معايير عديدة في اختيار التصميم المناسب. وقد رسم كامبل وستانلى (Campbel and Stanley) معيارين لاختيار الاطار المناسب، هما درجة الصحة الداخلية ودرجة الصحة الخارجية^٣.

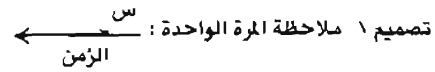
تحدد الصحة الداخلية من خلال الإجابة على الأسئلة الثلاثة التالية :

- ١ - هل يختبر الاطار فروض الدراسة بصورة مناسبة ؟
فإذا لم تكن أطر البحث قادرة على الإجابة على مسائل البحث فستكون النتائج على درجة منخفضة من الصحة الداخلية.
- ٢ - هل يتيح الاطار للباحث التحكم في المتغيرات المستقلة ؟
فالقاعدة الأساسية التي تتبع في البحث هي الاختيار العشوائى لمقررات البحث والتحكم التجريبي كلما كان ذلك ممكنا.
- ٣ - هل يحكم الاطار في ضغط مصادر التباين غير المرغوبة التي تؤثر على المفردات والدراسة بوجه عام ؟

يجب أن يكون لاطار البحث أيضا صحة خارجية .. وهذا يعين ضرورة أن تكون نتائج الدراسة ممثلة للظاهرة ويمكن تعميمها ... على مجموعة أخرى من الناس ومواقف أخرى . توصف الدراسة التي يمكن تعميم نتائجها وتكون ممثلة للظاهرة (موضوع البحث) بأنها على درجة عالية من الصحة الخارجية .

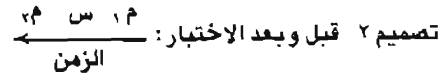
التوقيت واطر البحث :

تجرى البحوث في المنظمات لوجود استفهام لدى شخص ما عن بعض الظواهر، أو لأنه يرغب في حل مشكلة ما، وهنا لابد من جمع بيانات تتعلق بالظاهرة أو المشكلة . ومن الممكن أن تتراوح درجة وضوح المسألة والمشكلة التي تم تحديدها، ما بين الغموض التام، والتحديد الدقيق، وغالبا ما يتطلب مثل هذه المشكلات استخدام إطار للبحث، فإذا ما تجاوزت تكاليف إجراء البحث الفوائد التي تعود من نتائجه، فقد يرفض أى مدير طلب إجراء الدراسة التنظيمية . إننا نسلم بهذا الواقع، إلا أننا نقترح على المدير معرفة ما ينطوى عليه إطار البحث . لنفرض على سبيل المثال أن أحد المديرين يريد أن يعرف ما إذا كان نظام تقويم الأداء الجديد أفضل من النظام الحالي . من الواضح أن تحديد ذلك يتوقف على تجربة النظام الجديد على مجموعة من العاملين، ومراقبتهم لمعرفة كيفية تفاعلهم . لنفرض أننا نملك عددا من المعايير لقياس مدى فعالية نظام تقدير الأداء في تحسين الأداء الفعلي . وهنا يمكن اعتبار النظام الجديد لتقويم الأداء المتغير المستقل (س) وعدد المرات التي يراقب فيها الأداء (و) . والملاحظة هي أى طريقة تستخدم للحصول على معلومات حول المتغيرات التابعة المراد دراستها . ومن أمثلة الملاحظات التي يقوم بها الباحثون أجوبة المقابلة الشخصية، أو الاستبيانات، وملاحظات المشارك (المستجيب) في البحث، ومراجعة سجلات الشركة، وحساب عدد الوحدات المنجزة، و تتضمن هذه الملاحظات جمع البيانات، ويطلق على الاطار الأول للدراسة إطار ملاحظة المرة الواحدة و يصور على هذا النحو :



يوضح لنا هذا الاطار أن عينة معلومة من العاملين قد عملت بموجب النظام الجديد للتقويم (س) وتم قياس أدائهم في وقت لاحق . إذا لم تكن هناك سجلات دقيقة عن أداء العاملين قبل تطبيق نظام التقويم الجديد فلن يتسنى للباحث أو المدير الحكم على البرنامج . ربما يكون أداء الموظفين تحت نظام التقويم القديم أفضل أو أن أدائهم كان بدرجة مساوية على الأقل . ومن المؤكد أن هذا الاطار قليل القيمة، إذ أنه يوفر إجابات محددة جدا عن فعالية البرنامج الجديد . يستفيد الاطار الثانى من نظام الاختبار الأول والاختبار اللاحق، حيث يتم ملاحظة أداء الموظفين قبل تطبيق نظام التقويم الجديد . ويتم تصو ير هذا الاطار، باستخدام الرموز على النحو التالى :

الاطار الثانى، الاختبار الابتدائى الاختبار اللاحق لمجموعة واحدة .



بالرغم من أن هذا الاطار يعد متقدما عن الأول، إلا أن جوانب الضعف فيه واضحة :
اولا : من الممكن أن تكون هناك عوامل أخرى لا علاقة لها بنظام تقدير الأداء الجديد، قد حدثت في الفترة ما بين الملاحظتين للمجموعة . فقد يكون رئيس المنظمة، الذى يتمتع بالاحترام وقدرة التأثير، قد قام بزيارة العاملين في هذه الفترة مثلا، وبذلك يكون لهذه الزيارة تأثير تاريخى على البيانات .

ثانيا : إذا كانت الفترة الزمنية بين الملاحظة الأولى (م١) والثانية (م٢) طويلة، فمن المحتمل أن يكون النضج قد أفرز فروقا في الأداء - أى من المحتمل أن يكون الموظفون قد بلغوا مرحلة الإدراك الكامل وبالتالي يكون أدائهم أكثر فاعلية .

تسمى نقطة الضعف الثالثة للاطار الثانى تأثير الاختبار، إذ يحتمل أن يكون العاملون قد عرفوا أن أدائهم كان يراقب عن كثب عند الملاحظة الأولى، مما يجعلهم منتبهين ومستجيبين لنظام تقدير الأداء الجديد .

أما نقطة الضعف الرابعة فهي اضمحلال أداة القياس. إذ ربما تكون مقاييس الأداء في المرة الأولى (م) قد أخذت بعد يوم عطلة حيث لا يكون أداء العاملين في المستويات العادية، فيما تمت الملاحظة (م ٢) في منتصف الأسبوع حيث يكون الأداء عادة في أعلى مستوياته في تلك المنظمة. لذا فهناك تغيير أو اضمحلال في أداة القياس (أي قياس الأداء).

وهو المقارنة مع المجموعة الساكنة.

حيث يتم قياس أداء المجموعة الأولى بعد تطبيق نظام تقويم الأداء، وقياس أداء المجموعة الثانية دون أن يتم تطبيق النظام الجديد عليها. يتفادى هذا الإطار نقاط الضعف للإطارين: الأول والثاني، ولكنه عرضة لعدد من المشكلات:

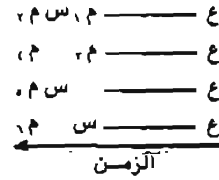
سلسلة علم الإطار الرابع الاختبار الأول والاختبار اللاحق للمجموعة الضابطة، ويوضح بيانها على النحو التالي:

يبين هذا الاطار ان أداء المجموعة التجريبية (المجموعة الأعلى) قد تم قياسه قبل وبعد تعرض أعضاء المجموعة بنظام التقويم الجديد (س)، فيما تم تقويم أداء المجموعة الضابطة في نفس الفترات التي تم بها قياس المجموعة الأولى، إلا انها لم تتعرض لنظام التقويم الجديد. لاحظ أن الرمز (ع) على الجهة اليمنى للشكل (سابقا) يشير إلى أن العاملين في المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة قد تم اختيارهم من مجموعة من الموظفين قد تم اختيارهم للمجموعتين بطريقة توفّر رأياً من العاملين في المجموعة التي تم الاختيار منها فرصاً متساوية لاختياره لأى من المجموعتين. فالتوزيع العشوائى إذن شرط أساسى لأى تجربة حقيقية أو صريحة، إلا أن العوائق التنظيمية تحول في كثير من الأحيان دون الاختيار العشوائى.

تصميم ٦

يحد هذا الإطار من مشكلة حالة الحساسية التي تنتج عن التقويم، إلا أنه يستبعد مجموعة كانت تخضع للاختبار الأول (م) واختبار لاحق (م) لقياس الأداء. ويوفر مثل هذا النوع من المجموعات معلومات قيمة حول التاريخ وضمحلل أداة القياس وعناصر الضعف الأخرى.

أخيرا بدمج الاطاريين: الرابع والخامس، ينتج إطار آخر يسمى مجموعات سليمان الأربع، ويكون على النحو التالي:



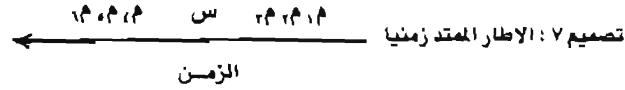
الملحق ١ - ٢ عناصر مختارة كمصادر لعدم صحة إطار البحث

| العنصر | تفصيلات |
|------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التاريخ النضج | من الممكن أن يتأثر أداء مفردات البحث بالأحداث التي تقع خلال فترة الدراسة. تحدث تغييرات في مفردات البحث نفسها - أحاسيسهم واتجاهاتهم ومهارات التعلم لديهم - على مدى فترة من الزمن. هذه التغييرات لا علاقة لها بأثر التجربة. |
| الاختبار | من الممكن أن تحدث تغييرات في أفعال أو أداء أحد مفردات البحث لأن ملاحظة (قياس) تلك العناصر تجعل الشخص الذي تتم دراسته حساسا لما يجري. |
| اضمحلال أداة القياس | قد تختلف الملاحظة (القياس) اللاحقة عن أخرى سابقة لها، بسبب تغييرات تحدث في أداة القياس (مثل الاستبيان) أو تبدل الظروف، مثل الازهاق الذي يصيب الباحث الذي يقوم بملاحظة تصرفات مفردات البحث. |
| الاختيار | إذا ما تم توزيع مفردات البحث بطريقة غير عشوائية من مجموعة كبيرة فسينتج عن ذلك فروقات بين المجموعات قد يكون لها أثر مباشر على الأداء، أو قد تتفاعل هذه الفروقات عند التحكم في المتغيرات المستقلة، ويكون لها أثر على المتغيرات التابعة. |
| الانسحاب | إذا انسحبت مفردات البحث المشاركة في التجربة بعد الملاحظة (القياس) الأولى وقبل الملاحظة (القياس) الأخيرة، فإن توزيع الخصائص على المجموعات التي تتم دراستها لن يكون متماثلا. وقد تؤثر هذه الاختلافات على المتغيرات التابعة مباشرة أو تتفاعل مع التحكم في المتغيرات المستقلة. |
| الأثار التفاعلية | قد يتفاعل أي عدد من العناصر المذكورة سابقا عند التحكم التجريبي للمتغيرات، وتنتج عنه أثار غير مرغوب فيها. فمن المحتمل أن يجعل الاختبار الأول، مثلا مفردات البحث تحس بما يجري فقط عندما تتبع ذلك عملية التحكم في المتغيرات مباشرة. |

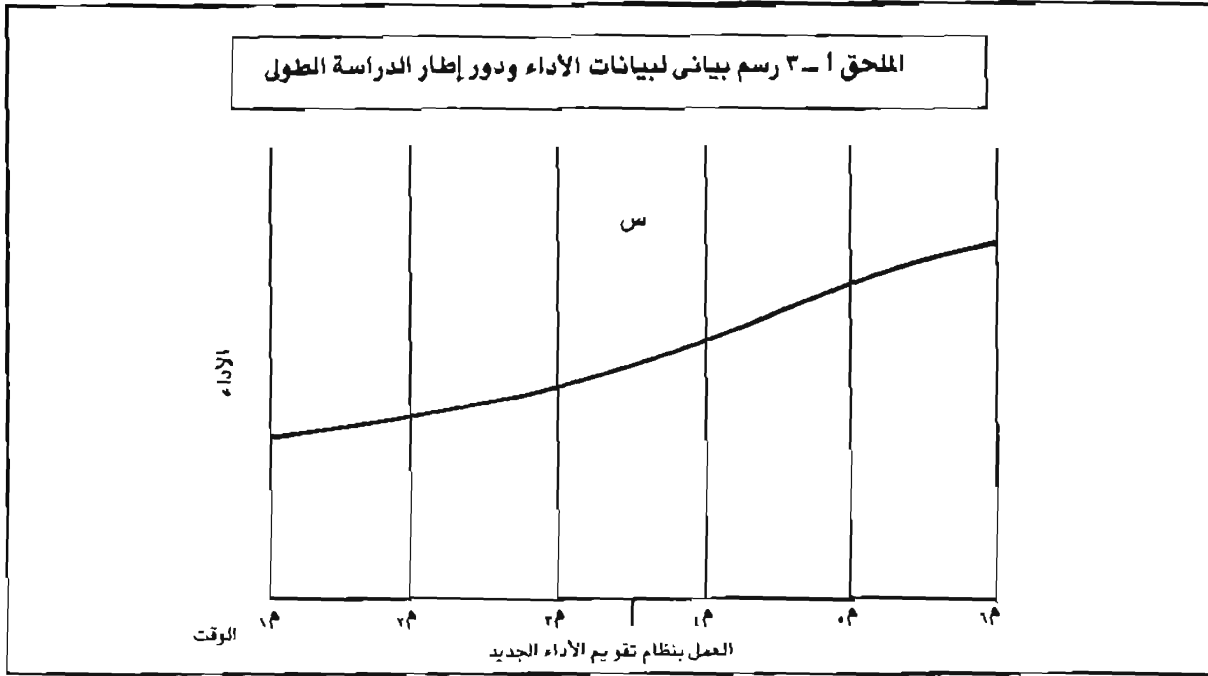
يجمع هذا الإطار أفضل ملامح الاطار السابق حيث يضبط تأثيرات التاريخ والنضج والاختبار وقياسها أيضا. تتميز الاطر الثلاثة الأخيرة (الرابع والخامس والسادس) بأنها أكثر دقة من الناحية العلمية، وتفضل على الثلاثة الأولى، وتتضمن الاختلافات الجوهرية بين مجموعتي اطر البحث التي تم عرضها: التوزيع العشوائي لمفردات البحث، واستخدام مجموعات المقارنة. ويلزم توضيح أهمية هذين الجانبين من قبل الباحثين عند محاولتهم عرض مزايا إطار معين للبحث على المديرين الممارسين الذين يمثلون الجهة التي تسمح للباحثين بإجراء دراسات ميدانية، أو تجارب معينة - لذلك لا بد من توضيح العوامل المعوقة، كتلك المعروضة في الملحق ١ - ٢ قبل اختيار أي إطار للبحث.

تصميم البحث الممتد :

يتم أحيانا، استخدام إطار البحث الطولى أو السلسلة الزمنية لدراسة العناصر التنظيمية الواردة بالملحق ٢-٢. ويتصف هذا النوع من أنواع التصميم بالتكلفة العالية والتعويد، حيث يستخدم في الدراسات الميدانية حيث يتطلب الأمر القيام بأكثر من ملاحظتين في وقت واحد. وتشمل المشكلات الأخرى المرتبطة بهذا الإطار عنصر التخلف عن التجربة حيث تتخلف مفردات البحث بسبب المرض والتقاعد والفصل عن العمل والوفاة، كما يحتمل وجود تأثير تاريخي أيضا في هذا النوع من التصميم. ويتم تصوير الإطار الطولى أو السلسلة الزمنية على النحو التالي :



يوضح هذا الإطار أن قياس الأداء يتم بصورة دقيقة في فترات زمنية منتظمة ربما تصل إلى ثلاثة شهور. وسيتم تطبيق برنامج التقويم الجديد بعد القيام بثلاث ملاحظات، ثم تستمر ملاحظة الأداء لثلاث فترات أخرى ١،٢،٢، ٢،٢،٢، ٣،٣،٣ - فإذا ما تم جمع النتائج ورسمها بيانيا فستكون على النحو الذى يظهر في الملحق ٣-١



يوضح هذا الرسم البياني أن لتطبيق نظام تقويم الأداء الجديد أثرا يتجاوز أثر الزمن حيث يظهر ارتفاع في مستوى الأداء قبل نظام التقويم الجديد - ٢،٢،٢، مع ارتفاع حاد نسبيا في مستوى الأداء بعد تطبيق النظام - ٣،٣،٣. يجب أن تتم مراجعة نتائج البحث الطولى بحذر في حالة عدم استخدام مجموعات ضابطة. وحتى في حالة إضافة مجموعات ضابطة وأخرى تجريبية، يبقى من الضروري توثيق ما حدث بين الفترات التى تتم فيها الملاحظة بدقة؛ إذ من الممكن أن يترك اثنان من المشرفين الأساسيين العمل بالمنظمة، أو يتم تنفيذ تصميم جديد لمكان العمل - مثلا - في نفس الفترة التى بدأ فيها العمل بالنظام الجديد. ولذلك لا بد من حفظ سجل موثق للتغيرات التى تحدث في البنية التنظيمية والتقنية، والظروف البيئية والناس عند إجراء بحث طولى. ومن الممكن أن يتضمن التصميم المقدم في شكل إطار ممتد أو طولى مجموعات ضابطة ومجموعات تجريبية أخرى. وتساعد الأشكال المختلفة التى عرضت لهذا الأسلوب على التقليل من تأثيرات التخلف عن التجربة والتاريخ، إلا أن المشكلة تكمن في كيفية إقناع المديرين

بأن التقويمات طويلة المدى مع مجموعات متعددة ستكون مفيدة بالنسبة للمنظمة، ولكن علينا أن نتذكر أن المديرين مساءلون من قبل المساهمين ومجالس الإدارات والمجموعات والتنظيمات الأخرى في المجتمع التي لا يواجهها أو يتعامل معها الباحثون. وبذلك يصبح من الصعوبة إجراء البحث الطويل في أوضاع تنظيمية حقيقية رغما عن جاذبيته العلمية التي يتميز بها.

حقائق البحث التنظيمي : دراسات وتجارب

إن الحاجة إلى إجراء بحوث دقيقة للخصائص التنظيمية واستخدام تصميمات بحث منظمة لوضحة وجلية، إلا أنه في البحوث التي تجرى في المنظمات، في مقابل الأوضاع المختبرية المصنوعة، غالبا ما يتعين على الباحث، رغما عن تدريبه لأفراد بحوث متطورة، أن يتخذ موقفا وسطا وأن يحاول وضع أفضل إطار ممكن في الظروف التي يعمل فيها :

وفيما يلي بعض المشكلات المألوفة التي تصادفها أعمال البحث الميداني :

١ - احتمال ظهور مقاومة شديدة من قبل بعض الوحدات التي يلزم شمولها في الدراسة، أو التجربة، ولتقليل نسبة الازدحام، غالبا ما تطلب المنظمة من إحدى وحداتها التعاون اختياريًا مع الباحث، إلا أن الوحدة قد ترى أن ذلك التعاون سيكون مربكا لأعمالها أو تنتج عنه سياسة تنظيمية ضارة تفرض على المجموعة، ولذلك فقد يختار أعضاء الوحدة عدم المشاركة .

٢ - لقد تم التأكيد على أهمية الاختيار العشوائي في تحقيق الصحة الداخلية والخارجية على أنه من المستحيل، تقريبا، تحقيق توزيع عشوائي لمفردات البحث أو مجموعات العمل أو الوحدات الإدارية في التجارب الميدانية . فالمنظمات غالبا ما ترفض التوزيع العشوائي وتطلب في كثير من الحالات عدم توزيع أى وحدة أو مجموعة بأى صورة من الصور.

٣ - من الصعوبة بمكان طرح مبررات تضمنين مجموعة ضابطة في البحث على المديرين الممارسين، فإذا ما برز لديهم اتجاه إلى إتاحة الفرصة لباحث لإجراء تجارب، فأنما يفعلون ذلك في أغلب الحالات، على أساس أن يتلقى كل العاملين في إحدى الوحدات المعالجة التجريبية، فالمنظمة ترغب في أن تحدث التجربة أو تظهر تطورات إيجابية، وبذلك يكون استثناء وحدات ضابطة يتعارض مع فلسفة التطور الشاملة للمنظمة.

وحينما يتعذر الاختيار العشوائي يستخدم في الغالب إطار بحث شبه تجريبي على النحو التالي :



حيث تلقى المجموعة التجريبية المعالجة - نظام التقويم الجديد ويتم قياس الأداء مرتين م ١ و م ٢، فيما يتم تقديم أداء المجموعة الضابطة التي لم يتم اختيارها عشوائيا في م ٢ و م ١ في نفس الوقت الذي يؤخذ فيه قياس أداء المجموعة التجريبية (م ١ و م ٢) . وهنا يشار إلى المجموعة الضابطة بالمجموعة غير المتماثلة أو المتكافئة، هذا الإطار مناسب حينما يتعذر الاختيار العشوائي .

٤ - يجب أن يبدأ البحث الميداني المكثف بعد إجراء المعالجة التدريجية . وهذا لأنه يتعين على الباحث أن يبذل أقصى جهده في تقويم أثر المتغير الذي تم التحكم فيه إن وجد . وقد يصف الحذقون مجال البحث وهذا النوع من أنواع البحث بأنه عديم الجدوى لغياب عملية الضبط فيه . ونعتقد أن هذا الاتهام قاس، ويلزم تخفيفه بحقائق وواقع إجراء البحث التنظيمي . ولكن نزيد من معارفنا في مجال السلوك التنظيمي . ونرفع الدرجة النوعية لبيئة العمل ولزيادة معرفتنا بالعمل، يلزمنا الاستفادة من أفضل أطر البحث الممكنة . ولذلك لا بد من استخدام أطر البحث (المربعة) وذات المجموعة الضابطة غير المتماثلة والأطر المماثلة الأخرى بشيء من الحذر .

كثيرا ما يستشهد بواقعية البحوث الميدانية كميزة إيجابية لهذا النوع من أنواع البحث مقارنة بالبحوث التي تتم بالمختبرات . وتتطلب الواقعية قدرا من الإبداع، وأحيانا الانحراف عن أطر البحث النظرية القابلة للتطبيق في الأوضاع المختبرية أكثر من غيرها . وهنا لا بد من توخي الحذر في درجة الانحراف من قبل الباحث أو أى شخص آخر يستخدم نتائج إطار ما للبحث والذي هو في الأساس نهج «مربع» . كما يتطلب تنفيذ تعديلات جوهرية في البنية التنظيمية أو العمليات أو التقنية أو الواجبات الوظيفية درجة عالية من الحصافة والثقة التامة . إننا نشجع القراء على استخدام الفطنة والثقة والنتائج المبنية على العلم في اتخاذ قرارات حول السلوك التنظيمي والنموذج المعروف باللاحق ٢ - ٢ .

Notes :

1. P. L. Erdos. **Professional Mail Surveys** (New York: McGraw-Hill, 1970).
2. E. J. Webb, **Unobtrusive Measures: Nonreactive Research in the Social Sciences** (Chicago: Rand McNally, 1966), pp. 3-8.
3. D. Campbell and J. Stanley, **Experimental Designs and Quasi-Experimental Designs for Research** (Chicago: Rand McNally, 1963), p. 5.
4. Putting a design together is excellently discussed in Martin G. Evans, "Opportunistic Organizational Research: The Role of Patch-up Designs", **Academy of Management Journal**, March 1974, pp. 98-108.
5. For an excellent discussion of quasi-experiments, see Thomas D. Cook and Donald T. Campbell, "The Design and Control of Quasi-Experiments and Time Experiments in Field Settings", in **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, ed. Marvin D. Dunnette (Chicago: Rand McNally, 1976), pp. 223-326.

قائمة بالمصطلحات الرئيسية

- المقدرات (Abilities) :
الامكانيات المطلوبة للقيام بأعمال أو تصرفات معينة . وهي ضرورية ولكنها ليست شروطا كافية لحدوث السلوك . ولا بد أن تتحد القدرة مع الجهد لحدوث السلوك .
- المسؤولية (Accountability) :
الالتزام الذي يقع على عاتق الشخص للقيام بمسؤولياته ، و يكون مسؤولا عن القرارات التي يتخذها والنشاطات التي يقوم بها .
- الإنجاز (Achievement) :
من الدوافع التي تحمل الناس على اختيار مهام تتضمن قدرا معقولا من المخاطرة (في مقابل درجة عالية من المخاطر) . وتتضمن معلومات مرتدة واضحة ومباشرة عن النتائج .
- معايير الأداء (Action Standards) :
المعايير الذاتية للأفراد فيما يتعلق بالحالة التي يجب أن تكون عليها الأمور، وهي في الواقع تمثل قيم هؤلاء الأفراد .
- الانتماء (Affiliation) :
رغبة الأفراد في إقامة علاقات صداقة مع الآخرين والمحافظة على تلك العلاقات .
- التحليل النفسي (Analyser) :
استراتيجية اتلافية تتضمن الدفاع عن نطاق السلطة والنشاطات الابداعية .
- أثر التجمع (Assembly Effect) :
التباين في سلوك الجماعة ينتج عن وجود تجمع معين من الأفراد في المجموعة .
- مركز التقويم (Assessment Centre) :
مدخل متعدد الأبعاد لقياس أداء وإمكانيات الأفراد . يستخدم أساليب عديدة ومتنوعة للتقويم .
- نظرية النسبة أو العزو (Attribution Theory) :
مدخل للقيادة ينص على ضرورة قيام القائد بتحليل علاقات السببية قبل اختيار تصرف أو خط سلوكي معين .
- التسلط (Authoritarianism) :
أحد متغيرات الشخصية . يتكون من مجموعة من الاتجاهات تتميز بالاعتقاد بضرورة وجود فروقات بين الأفراد في المنظمات من حيث السلطة والمراكز وأن استخدام النفوذ والسلطة لازم وضروري لنجاح أداء المنظمة .
- السلطة (Authority) :
حق طلب الإذعان من الرؤوسين بحكم موقع الوظيفة في التسلسل الهرمي للسلطة .
- التجنب (Avoidance) :
تطبيق أحد أساليب التعزيز لمنع حدوث سلوك غير مطلوب .
- معالجة الصراع بالتجنب (Avoidance Conflict Resolution) :
إحدى الاستراتيجيات التي تتضمن إغفال أسباب الصراع وتركه ليستمر مع إمكانية التحكم فيه .
- السلوك (Behavior) :
التصرفات أو القرارات الفعلية للأفراد أو الجماعات أو المنظمات .

تشكيل السلوك (Behavior Modeling) :

طريقة للتدريب أو تنمية المهارات، التي تركز على استخدام لعب الأدوار ومشاهدة أو استعراض تصرفات معينة على شريط فيديو، تتيح التعلم من خلال التجربة.

النظرية السلوكية لاتخاذ القرارات (Behavioral Decision Theory) :

نماذج اتخاذ القرارات التي تركز على دراسة أثر العوامل الفردية والجماعية والتنظيمية في عملية اتخاذ القرارات .

النظريات السلوكية للقيادة (Behavioral Leadership Theory) :

مداخل للقيادة تسعى إلى تحديد الأساليب القيادية التي هي أكثر فاعلية في المواقف المختلفة .

مقاييس تقدير الأداء المبنية على أساس سلوكي (Behaviorally Anchored Rating Scales) :

تقديرات الأداء التي تركز على أنماط سلوكية، أو تصرفات معينة كمؤشرات للأداء الفعال وغير الفعال، بدلا من تقدير الأداء على أساس صفات عامة، مثل «متوسط» «فوق المتوسط» «ودون المتوسط».

الوظيفة الحدودية (Boundary Spanner Role) :

هي وظيفة للاتصال يؤديها أحد الأفراد تقع في نقطة التماس مع البيئات القائمة بين الجماعات أو المنظمات والبيئة الخارجية، تتيح الاتصال في اتجاهين وتيسر التفاعل بين الجماعات أو المنظمات وبيئاتها الخارجية .

الرشد المحدود (Bounded Rationality) :

مصطلح ابتدعه مارش وسايمون لتوضيح حقيقة أن متخذى القرارات لا يحصلون على المعلومات كاملة عند الاختيار بين الحلول المختلفة. و ينطوى هذا المفهوم على أن متخذى القرار يعملون على تحقيق الأهداف أكثر مما يسعون إلى مضاعفة النتائج .

المسار الوظيفي (Career) :

سلسلة من الوظائف تمتد بمرور الزمن تتضمن، عادة، الترقى والتقدم في الوظيفة .

النزعة المركزية (Central Tendency) :

أحد الأخطاء الذي يرتبط، في أغلب الأحيان، بالمعايير التقليدية لتقدير الأداء . و يحدث ذلك حينما يضع المقوم تقديرات مماثلة لمجموعة من العاملين لا تمثل التوزيع الحقيقي للأداء . وفي هذه الحالة تتجمع كل التقديرات في منتصف المقياس .

التمركز (Centrality) :

أحد مصادر القوة للفرد أو الجماعة و يتعلق بأهمية إحدى الوحدات بالنسبة للآخرات .

التكييف التقليدي (Classical Conditioning) :

تعلم أو اكتساب عادة من العادات (ارتباط بين المثير والاستجابة) عن طريق الربط بين مثير طبيعي وآخر شرطى .

النظرية التقليدية لاتخاذ القرارات (Classical Decision Theory) :

اتخاذ القرارات على أساس معايير محددة تركز على تحقيق الحد الأقصى لأهداف محددة سلفا باختيار البديل الذي يحقق أكبر قدر من النتائج المتوقعة .

النظرية التقليدية للتصميم (Classical Design Theory) :

للدخل النظرى الذي يستند على نهج الإدارة العلمية ومبادئ البيروقراطية في التصميم .

السلطة القسرية (Coersive Power) :

التأثير على الآخرين الناتج عن الخوف .

النظرية الإدراكية (Cognitive Theory) :

أحد الأساليب النفسية القديمة الذي ينص على أن السلوك لا يحدث تبعا للنتائج والمكافآت والتدعيم، بل يرتبط أكثر بالمعتقدات والتوقعات المستقبلية للشخص .

التماسك (Cohesiveness) :

التقارب والاتجاهات والأنماط السلوكية ومستويات الأداء المشتركة بين أعضاء الجماعة .

الاتصال (Communication) :

العملية التي يتم بموجبها نقل وتبادل المعلومات .

عوائق الاتصال (Communication Barriers) :

مجموعة من العوامل تعوق وتؤثر على مضمون المعلومات المتبادلة في عملية الاتصال . و يتضمن ذلك تحريف المضمون بسبب خواص المتلقي، والادراك الانتقائي، والمشكلات اللغوية، والتوقيت، والكَم الهائل من المعلومات .

النظام التعويضي في عملية اتخاذ القرارات (Compensatory Decision Process) :

أحد الأسس في نظرية معالجة المعلومات حيث يضع متخذ القرار قيمة عالية لأحد معايير اتخاذ القرار لموازنة أو معادلة القيمة المنخفضة لمعيار آخر .

الكفاءة (Competence) :

القدرة على الأداء بصورة مرضية .

المواكبة (Compliance) :

وهي رضوخ الشخص لمحاولات التأثير من قبل شخص آخر ليحصل على مكافأة أو يتجنب العقاب .

حل الصراع عن طريق المواجهة (Confrontation Conflict Resolution) :

أحد الاستراتيجيات التي تركز على مصادر الصراع وتسعى إلى معالجته عن طريق اتخاذ بعض الاجراءات، مثل : تبادل الموظفين، واتخاذ أهداف أسمي، أو عن طريق حل المشكلات .

القاعدة الموحدة لاتخاذ القرارات (Conjunctive Decision Rule) :

أحد أسس معالجة المعلومات، يقوم متخذ القرار بتحديد أدنى المستويات المقبولة لمعايير عديدة لاتخاذ القرارات، بحيث يحقق البديل المختار المستوى المقبول لكل المعايير

مراعاة الآخرين (Consideration) :

نمط سلوكي للقائد يؤكد قبول أفكار وآراء الآخرين والموازنة والاهتمام بمصلحة الرؤوسين .

التساوق والثبات (Consistency) :

أحد أسس الموثوقية في تقويم الأداء الذي يقضى باتفاق النماذج المختلفة المستخدمة في تقويم أداء نفس الموظف أو المقومين من حيث تقديرات كفاية الأداء .

التقويمات الفاسدة (Contaminated Appraisal) :

تقويمات الأداء التي تتضمن عناصر أو جوانب لا تتعلق بالأداء في الوظيفة .

نظريات المحتوى في الدافعية (Content Motivation Theories) :

تلك النظريات التي تركز على العناصر الكامنة في الشخص والتي تدفع وتثير وتنشط السلوك أو تمنعه .

المدخل الموقفى في التصميم (Contingency design Approach) :

محاولة معرفة العلاقات المتبادلة داخل وبين النظم الفرعية في المنظمة، إلى جانب العلاقات المتبادلة بين المنظمة وبيئاتها . و يؤكد هذا المدخل الطبيعة المتغيرة والمتعددة الجوانب للمنظمات، و يحاول توضيح الكيفية التي تعمل بها المنظمات في ظروف مختلفة وفي مواقف معينة .

طريقة الاحداث الجوهرية (Critical Incident Method) :

أحد أساليب تحليل الوظائف يسعى إلى دراسة الوظيفة على أساس أنماط سلوكية، أو أفعال محددة ومعروفة لازمة لأداء الوظيفة . و يستخدم هذا الأسلوب لاستنباط الجوانب الأساسية في أداء الوظيفة لتضمينها في مقاييس تقدير الأداء المهنية على أسس سلوكية .

نسق الاتصال والضبط في الدوافع (Cybernetic Motive Process) :

أحد الأنساق الدافعة إلى السلوك من خلال مقارنة الفرد لمعلومات واردة من البيئة بالمعايير الذاتية أو الداخلية للمنظمة . و يتمثل المفهوم الأساسي لذلك في أن التباين بين المعيار المحدد والمعلومات الواردة من البيئة يعمل كمحرك للسلوك .

جمع البيانات (Data Collection) :

الطريقة المستخدمة في ملاحظة الظواهر ذات الأهمية بالنسبة لباحثي العلوم السلوكية والمديرين . وتتمثل الطرق الشائعة الاستخدام في جمع البيانات في المقابلات الشخصية، والاستبيانات، وملاحظة المشاركين في التجربة أو البحث، والمقاييس غير المنظورة .

اتخاذ القرارات (Decision Making) :

الاختيار بين عدة بدائل مناسبة بعد دراسة كافة النتائج التي قد تترتب على القرار المتخذ، والاحتمالات المرتبطة بتلك النتائج، والقيم الاحتمالية لكل بديل ونتائجه .

اتخاذ قرار بمستوى الأداء (Decision to Perform) :

تحديد مستوى الأداء الذي يختاره الموظفون .

قرار الاستمرار في الوظيفة (Decision to Stay) :

القرار الذي يتخذه العاملون فيما يتعلق بترك العمل بالمنظمة أو الاستمرار فيه . فالموظفون الذين يتركون العمل بالمنظمة يزيدون من نسبة دوران العمل في المنظمة .

الدافع (Defender) :

أحد الاستراتيجيات الاتحادية المتعلقة بصيانة وحماية النشاطات التي تؤديها المنظمة بصورة حسنة، وتعرف أيضا «بالدود عن الحمى».

التقويمات الضعيفة (Deficient Appraisals) :

تقويمات الأداء التي لا تتضمن كل أبعاد وجوانب الأداء في الوظيفة .

معالجة الصراع بتهدئة الموقف (Defusion Conflict Resolution) :

استراتيجية تهدف إلى كسب الوقت ومعالجة الصراع بين الجماعات، حينما يصبح الوضع أقل انفعالا وتقل حدة الصراع .

طريقة دلفي (Delphi Technique) :

أسلوب جماعي لاتخاذ القرارات يماثل الأسلوب الجماعي التقليدي في اتخاذ القرارات، إلا أن أفراد الجماعة منفصلون عن بعضهم (فردى) .

التجميع (Departmentalization) :

تجميع الوظائف في وحدات أو إدارات محددة .

العمليات التشخيصية (Diagnostic Activities) :

تقصي الحقائق أو جمع البيانات لكشف ما يجري في الوحدة أو المنظمة .

التمييز أو التفاضل (Differentiation) :

تقسيم النظم الفرعية للمنظمة إلى أجزاء يضم كل جزء منها أفرادا باتجاهات معينة و يتبعون أنماطا سلوكية معينة و يتجهون إلى التخصص في مجال معين .

القاعدة المفرقة في اتخاذ القرارات (Disjunctive Decision Rule) :

إحدى طرق معالجة المعلومات، يقوم متخذ القرار بفحص معايير اتخاذ القرارات للوصول إلى إحدى الخصائص البارزة، بحيث يتم اختيار البديل الذي يتضمن هذه الخاصية البارزة .

الدافع (Drive) :

الحاجة أو الباعث الذي يحرك و يساعد على استمرار سلوك معين أو سلسلة من التصرفات .

التعصب (Dogmatism) :

أحد أبعاد الشخصية التي تتصف بالتعصب في الرأي .

الازواج العاملون (Dual - Career Couple) :

الزوج والزوجة اللذان يعملان متفرعين في مهن أو وظائف .

الجهد (Effort) :

الجانب الدافعى للسلوك ، فحينما يتحد الجهد مع القدرة ينتج السلوك . والجهد هو مقدار الطاقة أو القوة التى يبذلها الفرد فى أداء عمل معين . و يتأثر مقدار الجهد بقوة الدوافع أو الحاجات لدى الفرد .

القائد الطبيعى (Emergent Leader) :

وهو الشخص الذى يبرز من بين أعضاء الجماعة ليتولى قيادها كقائد غير رسمى .

الغموض البيئى (Environmental Uncertainty) :

درجة التعقيد ومعدل التغير فى البيئة الخارجية للمنظمة .

نظرية العدالة فى الدافعية (Equity theory of Motivation) :

النظرية التى تركز على التناقضات التى تنتج عن مقارنة نسبة المردود والجهد لأحد الأشخاص مع شخص مرجعى .

نظرية البقاء والانتماء والتقدم فى الدافعية (ERG Theory of Motivation) :

نظرية لتصنيف الحاجات حسب عوامل البقاء والانتماء أو التطور .

مبدأ الاستثناء (Exception Theory) :

استراتيجية لاختزال المعلومات الزائدة فى قنوات الاتصال الرأسية . ووفق هذا المبدأ، يقتصر اهتمام الإدارة العليا فقط بالمعلومات ذات الأهمية بالنسبة للعمليات .

التوقع (Expectancy) :

الاعتقاد باحتمال حدوث ناتج معين عند اتباع تصرف محدد .

نظرية التوقع (Expectancy Theory) :

نظرية تنص على أن الفرد سيختار أحد المردودات على أساس مدى ارتباط اختياره لنواتج المرتبة الثانية (المكافآت) . وتعتمد التصرفات المختارة على قوة أو قيمة الناتج والاحتمال المدرك بين نواتج المرتبة الأولى والثانية .

السلطة التخصيصية (Expert Power) :

وهى قدرة التأثير المبينة على المهارة أو الخبرة أو المعرفة .

الصحة الخارجية لتصميم البحث (External Validity of a research design) :

يشير هذا النوع من الصحة إلى أن نتائج الدراسة تمثل واقع الدراسة و يمكن تعميمها على الظروف المماثلة .

الانطفاء/الانتهاء (Extinction) :

اتحسار السلوك غير المرغوب فيه لغياب التعزيز .

المكافآت الخارجية (Extrinsic Rewards) :

المكافآت التى يتلقاها الفرد من مصادر أخرى بخلاف الوظيفة . وتتضمن الراتب والإشراف والترقيات والإجازات وعلاقات الصداقة والنتائج الأخرى التى لا ترتبط بالوظيفة نفسها .

الاجهاد (Fatigue) :

تأثير على السلوك ينتج عن التعب ، وهو تأثير مؤقت (فى مقابل تأثير التعلم) يزول بعد قسط من الراحة .

(الظروف) المواتية (Favorableness) :

الوضع المريح من حيث الجو العام للجماعة وتنظيم المهام ، وموقع السلطة (بالنسبة للقائد) ، الذى يدعم قدرة القائد على التأثير على المرؤوسين .

التغذية العكسية (Feed back) :

المعرفة بأداء الوظيفة التى تكتسب من الوظيفة نفسها أو من الموظفين الآخرين .

التجربة الميدانية (Field Experiment) :

دراسة ميدانية تتضمن التحكم المخطط الواعى على المتغيرات المستقلة .

الدراسة الميدانية (Field Study) :

الدراسة التى تتضمن ملاحظة المتغيرات أو الناس فى أوضاع حقيقية.

المزايا الإضافية (Fringe benefits) :

مكافآت تمنح للموظف علاوة على أجره أو راتبه. وتشمل الإجازات (المدفوعة الأجر)، ومساهمات التقاعد، وأسعار الخصم وأى مكافآت أخرى بخلاف الراتب.

الجماعة الوظيفية (Functional Group) :

جماعة عمل يتم تحديدها وتعيينها وفق هيكل المنظمة.

وظائف الاتصال (Functions of Communication) :

الانفعال (التعبير عن الأحاسيس)، والدافعية (توفير وسيلة لتوجيه السلوك والاداء والتأثير عليهما)، والمعلومات (توفير المعلومات الدقيقة اللازمة لاتخاذ القرارات)، والرقابة (مراجعة العمليات والتحكم فيها).

مقاسمة الأرباح (المكاسب) (Gain Sharing) :

أحد مداخل التطوير التنظيمى صمم لدمج برامج تطو ير الكفاية الانتاجية فى نظام الحوافز فى المنظمة، حيث يتم تقسيم العائد من مقترحات زيادة الانتاجية التى يقدمها العاملون بين الأرباح ومكافآت العاملين.

اعراض التكيف العام (General Adaptation Syndrome) :

نظرية قدمها هانز سلى تصور الاستجابات البدنية النفسية للضغوط على أساس أنها تتكون من ثلاث مراحل متميزة : الانذار بالخطر، والمقاومة والانهك.

توجه الأهداف (Goal Orientation) :

أهداف معينة (تقنية اقتصادية أو السوق أو المعرفة) تمثل موضع الاهتمام الأساسى للأفراد والجماعات.

وضع الأهداف (Goal Setting) :

ظاهرة أساسية تتميز بتأثيرها على نجاح أو فعالية أى برنامج للحوافز. ولدفع الاداء عن طريق الحوافز، لا بد من قبول العاملين أنفسهم للأهداف المقررة لمهمة من المهام، أو قيامهم بوضع الأهداف بأنفسهم.

تتابع الأهداف (Goal Succession) :

التغيير فى الأهداف الذى يحدث نتيجة للجهد المخطط الواعى الذى تبذله الإدارة فى تحويل مسار نشاطات المنظمة.

الأهداف (Goals) :

الأهداف – على المستوى التنظيمى – هى الأحوال المرغوب فيها والتى يسعى النظام إلى تحقيقها عن طريق التخطيط لها وتنظيمها ومراقبتها. و يقوم بوضعها الأفراد أو الجماعات داخل التنظيم.

الكرمة (Grapevine) :

لفظ دارج يستخدم بمعنى شبكات الاتصال غير الرسمية الموازية لشبكات الاتصال الرسمية داخل المنظمة.

الجماعة (Group) :

شخصان أو أكثر بينهم علاقة متبادلة يتفاعلون مع بعضهم لتحقيق هدف أو غاية مشتركة.

تكوين الجماعة (Group Composition) :

تجانس أو تنافر الجماعة النسبى القائم على أساس الخصائص الفردية لأعضائها.

المقرار الجماعى (Group Decision) :

المقرار الذى يتخذ بمشاركة أعضاء الجماعة. ولا بد من أن تؤخذ التفاعلات بين أفراد الجماعة فى الاعتبار فى عملية اتخاذ القرار. علاوة على ذلك، تسمح عملية اتخاذ القرار الجماعى بإمكانية النظر فى التعارض بين الأهداف عند اتخاذ القرار.

- تطور الجماعة (Group Development) :**
سلسلة من المراحل التي تمر بها أغلب الجماعات بمرور الزمن (وهذه المراحل هي التكيف، وحل المشكلات الداخلية، والنمو والانتاجية، والتقويم والرقابة).
- أبعاد الجماعة (Group Dimensions) :**
الأبعاد البارزة لنشاط الجماعة (فردية، وموقفية، وتطور الجماعة) ذات الأثر على أداء الجماعة.
- معايير الجماعة (Group Norms) :**
معايير السلوك المقررة بوساطة الجماعة والتي توضح النمط السلوكي المقبول لأفرادها.
- التفكير الجمعي (Group Think) :**
رد الفعل الدفاعي للجماعة الذي يضعف القرارات الجماعية.
- العادة (Habit) :**
(نظر استجابة المثير).
- أثر الهالة (Halo Effect) :**
خطأ إدراكي يحدث حينما يعجز المقوم عن تقويم الجوانب المختلفة للأداء مستقلة عن بعضها.
- التماثل (Identification) :**
سلوك الشخص وفق الطريقة التي يحددها شخص آخر بغرض ترسيخ أو استمرار علاقة مرضية بينهما.
- الحافز (Incentive) :**
نوع من الدوافع يركز على الحدث أو النتيجة ذات التأثير الإيجابي بالنسبة للفرد. فالحوافز هي النتائج التي يتجه السلوك نحوها.
- برنامج الحوافز (Incentive Plan) :**
برنامج للمكافآت يسمى إلى ربط الأجر بالأداء مباشرة. ومن أمثلة ذلك، الأجر بالقطعة والعمولة على المبيعات.
- القرارات الفردية والتنظيمية (Individual Vs. Institutional decisions) :**
تتخذ القرارات التنظيمية بصورة متكررة مما يسمح بتراكم المعلومات الصحيحة المتعلقة باحتمالات حدوث الوقائع. زيادة على ذلك، من الممكن أن تتحمل المنظمة الخسارة لدى قصير، وبالتالي يمكنها اتباع قانون الاحتمالية في اتخاذ القرارات، فيما ينطبق العكس على القرارات الفردية؛ حيث تتخذ في فترات متباعدة بدون توافر مقدار كبير من المعلومات ودون القدرة على تحمل الخسارة. وفي مثل هذه الظروف تستخدم أسس اللااحتمالية في اتخاذ القرارات.
- التضخم (Inflation) :**
تضاؤل الدخل الحقيقي بسبب ارتفاع الأسعار. ويفرض التضخم ضغوطا على سياسة الحوافز بالمنظمة.
- متطلبات تدفق المعلومات (Information Flow Requirements) :**
كمية ونوعية المعلومات التي يتعين تبادلها بين الجماعات المتفاعلة لضمان أداء الجماعات.
- الافراط في كمية المعلومات (Information Overload) :**
الحالة التي تتدفق فيها المعلومات بكميات تتجاوز الحاجة من خلال قنوات الاتصال. ويؤدي مثل هذا الوضع إلى إغفال المعلومات ذات الأهمية المحتملة.
- سلطة المعلومات (Information Power) :**
القدرة على التأثير المستمدة من القدرة على التحكم في تدفق المعلومات في المنظمة أو الوحدات الفرعية.
- معالجة المعلومات ورسم السياسات (Information Processing and Policy Capturing) :**
دراسة الطرق التي يعنى بها الأفراد والجماعات بالمعلومات ويستخدمونها في اتخاذ القرارات.
- معايير المعلومات (Information Standards) :**
المعايير الذاتية للأفراد المتعلقة بالعلاقات بين الأحداث.

البنية الابتدائية (Initiating Structure) :

سلوك القائد الذى يركز على صياغة المهام وتوزيع الأعمال وتوفير تغذية عكسية .

نظرية الغريزة (Instinct Theory) :

أحد المداخل النفسية القديمة للدافعية ارتبطت بفرويد وجيمس وماكدوقال . وتقول بأن السلوك نتائج لغرائز الانسان (وهى نزعة ذاتية موروثة نحو أنماط سلوكية وأفعال معينة) أكثر من أنها نشاطات واعية وهادفة ورشيدة .

السلوك الغريزى والمكتسب (Instinctive Vs. learned behavior) :

التمييز بين التصرفات الغريزية (الفطرية) فى مقابل الأخرى المكتسبة بمرور الزمن .

التكييف الإجرائى (Instrumental Conditioning) :

(انظر التكييف الإجرائى) .

الإجرائية (Instrumentally) :

العلاقة بين نتائج المستوى الأول والثانى .

التكامل (Integration) :

درجة التعاون المطلوب بين الإدارات لتحقيق التكامل بين الجهود استجابة لمتطلبات البيئة .

متطلبات التفاعل (Interaction Requirements) :

عدد ونوعية وتنوع الأفراد المشاركين فى نشاطات الجماعات .

الاعتماد المتبادل (Interdependence) :

درجة اعتماد مجموعتين أو أكثر على بعضها بعضا فى أداء العمل أو تحقيق النتائج .

جماعات المصلحة (Interest Groups) :

جماعات غير رسمية تنشأ لوجود بعض الخصائص أو المصالح المشتركة . وحينما تضعف المصلحة ، عموما ، تذلل المجموعة .

الصراع بين الجماعات (Intergroup Conflict) :

التزاع الذى ينشأ بين مجموعتين أو أكثر .

استراتيجيات إدارة الجماعات (Intergroup Management Strategies) :

لإدارة وتوجيه نشاط الجماعات ، تتخذ المنظمات استراتيجيات عديدة (اللوائح ، الترتيب الهرمى للسلطة ، التخطيط وأدوار الاتصال واللجان الخاصة ، و فرق العمل أو إدارات التكامل) . وتتطلب كل منها قدرا من الالتزام والموارد .

سلطة الجماعات (Intergroup Power) :

درجة التأثير والاعتماد بين مجموعتين أو أكثر .

الصحة الداخلية لإطار البحث (Internal Validity of a research design) :

تشير إلى أن إطار البحث يختبر فروض الدراسة و يتيح للباحث إمكانية التحكم فى المتغيرات المستقلة ومصادر التعارض غير المرغوب فيها .

التنويب الاستدماج (Internalization) :

الحالة التى يتصرف فيها الشخص بالطريقة التى تطابق قيمه .

التعزيز المتفرق (Interval reinforcement) :

جدول زمنى للمكافآت يربط التعزيز بفترات زمنية محددة ، ومن الممكن أن يكون هذا الجدول ثابتا أو متغيرا .

العامل الوسيط (Intervening Factor) :

أى عامل أو خاصية للفرد أو الجماعة أو المنظمة تؤثر فى فاعلية سياسة أو تصرفات الإدارة فى الأداء .

عمق التدخل (Intervention depth) :

مدى النشاط المخطط والمنظم الذى يقوم به العاملون فى المنظمة أو وكيل تغيير خارجى يرتبط بالمنظمة .

المكافآت الداخلية (Intrinsic rewards) :

المكافآت المرتبطة بالوظيفة نفسها مثل أداء عمل ذي معنى، وأداء أعمال متكاملة، والاطلاع على المنتج النهائي، وتنوع الخبرات وأداء نشاطات بارزة للعيان وتلقى معلومات عكسية عن نتائج العمل.

الوظيفة (Job) :

مجموعة من المهام المتجانسة يؤدي تحقيقها إلى خدمة أغراض باقية وثابتة بالنسبة للمنظمة.

التحليل الوظيفي (Job Analysis) :

دراسة منظمة للوظائف تحاول الكشف عن الأبعاد الرئيسية لمهام الوظيفة وما تتطلبه الوظيفة من أنماط سلوكية ومؤهلات من قبل الموظف.

محتوى الوظيفة (Job Content) :

العناصر التي تحدد نشاطات أو مهام معينة للوظيفة.

دينامية الوظيفة (Job dynamics) :

العوامل الموقفية المحيطة بمهام الوظيفة التي يتعين أخذها في الاعتبار لتحديد الوظيفة بصورة مناسبة.

التوسع الوظيفي (Job enlargement) :

أحد استراتيجيات تصميم الوظائف يتضمن التوسع في مدى وظيفة الفرد أفقياً مما يزيد من الأعمال التي يؤديها.

الإثراء الوظيفي (Job enrichment) :

أحد استراتيجيات تصميم الوظائف، يقوم على أساس نظرية عوامل التعزيز والعوامل الصحية، تسعى إلى تحسين الأداء والرضا بتوفير مزيد من التحدي والمسئولية والسلطة والتقدير.

تقويم الوظائف (Job Evaluation) :

أحد الطرق التي ترمي إلى تحديد القيمة النسبية لكل وظيفة بالنسبة للمنظمة حتى يمكن وضع أساس للمعدلات النسبية للأجور في المنظمة. وهو أيضاً أحد الطرق الرئيسية لوضع سياسة للحوافز.

مهام الوظيفة (Job Functions) :

المتطلبات العامة للوظيفة وطرق أدائها.

التناوب الوظيفي (Job rotation) :

أحد استراتيجيات تصميم الوظائف التي تتضمن نقل الموظف من عمل إلى آخر، خلال فترة من الزمن للتقليل من الملل والسأم.

الرضا الوظيفي (Job Satisfaction) :

إحساس الفرد بالتقدير لعنصر معين في مكان العمل.

التخصص الوظيفي (Job Specialization) :

تقسيم العمل أو مهام الوظيفة إلى أعمال متخصصة ومقيسة وبسيطة ووضعها في وحدات معينة. يركز شاغل الوظيفة (المتخصصة) على تلك المهام المعينة المرتبطة بالوظيفة.

ضغوط العمل (Job Stress) :

شعور بالاحباط والقلق لدى الفرد يرتبط بوظيفة معينة أو مواقف تتعلق بالمنظمة.

التجارب المختبرية (Laboratory experiments) :

تجربة تجرى في ظروف أعدت لدراسة بعض المتغيرات أو إحدى الخصائص السلوكية.

التعلم (Learning) :

تغيير ثابت نسبياً يحدث كنتيجة للتجربة. و يجب تمييز التعلم من العوامل الأخرى التي تؤدي إلى إحداث تغييرات في السلوك بما في ذلك الإرهاق والنضج.

السلطة الشرعية (Legitimate Power) :

القدرة على التأثير على أساس موقع القائد في المنظمة .

التساهل (Leniency) :

أحد الأخطاء التي ترتبط في الغالب، بطرق تقدير الأداء التقليدية، وينشأ حينما يضع المقوم تقديرات مماثلة لمجموعة من العاملين دون أن تكون هذه التقديرات ممثلة للتوزيع الحقيقي للأداء . وفي هذه الحالة تتجمع كل التقديرات في أعلى المقياس .

مستوى التحليل النظري (Level of abstraction) :

يشير ذلك، في تقويم الأداء، إلى مشكلة تحديد مستوى للتحليل عند وضع معايير الأداء . فقد ينظر المرء، في مستوى التحليل الأول، إلى أنماط سلوكية معينة للعاملين فرادى، فيما يأخذ في اعتباره نتائج الأداء لمجموعة من العاملين في مستوى التحليل الأوسط . أما في المستوى النهائي للتحليل، فقد ينظر المرء إلى تحقيق أهداف كل الأقسام أو المنظمة ككل .

مركز التحكم (Locus of Control) :

أحد أبعاد الشخصية التي تتميز بالمعتقدات المتعلقة بتأثير الفرد أو تحكمه في الأحداث . فالأنماط ذات الدرجة العالية من التحكم الذاتي تعتقد أنها تملك قدراً كبيراً من التحكم في الأحداث، بينما تعتقد الأنماط ذات التحكم الخارجى بأن تأثيرهم قليل أو معدوم .

الدراسة الشاملة للمنظمة (Macro Study of the Organization) :

تحليل التصميم التنظيمي والجو العام في المنظمة وعملياتها - أى التركيز على الصورة الشاملة للمنظمة .

الإدارة بالأهداف (Management by Objectives) :

نظام يقوم فيه الرئيس والرؤوس أو مجموعة من الرؤوسين بتحديد ووضع أهداف مشتركة .

نشاطات الشبكة الإدارية (Managerial Grid Activities) ::

برنامج شامل للمنظمة يجرى تنفيذه في ست مراحل لترقية مهارات المديرين، وقدراتهم القيادية، والعمل الجماعى، ووضع الأهداف، ومتابعة ورصد النتائج داخل المنظمة .

التنظيم المصفوفة (Matrix design) :

التصميم الذى يشمل المقومات الرقابية للتنظيم الوظيفى ومزايا التكيف للتنظيم حسب المنتج . و يوجد هذا التنظيم، عادة، في المنظمات التى تحتوى على عدد من المشروعات والبرامج أو فرق العمل . و يتمتع مدير المشروعات في هذا التنظيم بسلطة الاشراف على المديرين التنفيذيين وتحويلهم .

المنظمات الميكانيكية (Mechanistic Organizations) :

المنظمات ذات المهام المتخصصة، ونظم السلطة الثابتة وقنوات الاتصال من أعلى إلى أسفل، وحل النزاع عن طريق الرؤساء العلون .

الارشاد والنصح (Mentoring) :

العملية التى يتم فيها مساعدة أحد المديرين الصغار (التابع) بوساطة أحد المديرين الكبار من ذوى التجربة حيث يتعلم الأول من تجربته مع المرشد .

الدراسة الجزئية للمنظمة (Micro - Study of the Organization) :

تحليل لهام الوظيفة وتصميمها .

نظرية عوامل الدافعية والعوامل الصحية (Motivator-hygiene theory) :

النظرية التى تحدد عاملين أساسيين : عوامل الدافعية والعوامل الصحية . فالعوامل الصحية (مثل الراتب والأمان الوظيفى وظروف العمل وخلافها) تخفف من الشعور بعدم الرضا لكنها غير دافعة، فيما تزيد عوامل الدافعية (مثل الوظيفة التى تتحدى القدرات، والتطور الذاتى والتقدير وغيرها) الرضا وبالتالى تؤثر في مستوى الدافعية .

الدوافع (Motives) :

العوامل الداخلية التى تؤثر في التصرفات أو الأنماط السلوكية الملاحظة في مجال العمل . وتتخذ الدوافع صيغاً عديدة بعضها مادية (مثل

الحاجة للطعام)، وبعض آخر نفسى (مثل الرغبة فى الانتماء). لا يمكن ملاحظة الدوافع بصورة مباشرة و يستدل على وجودها من الأنماط السلوكية الملحوظة .

تطور الحاجات (Need Development) :

ظاهرة تغير حاجات العمل خلال فترة الحياة العملية للموظف .

نظرية تدرج الحاجات (Need hierarchy theory) :

النظرية التى تقول بأن الناس يدفعون للعمل بسبب الحاجات، وأن وجود الحاجة يعمل كعامل دافع للسلوك.

شكل الحاجات (Need Profile) :

الترتيب المتفرد للحاجات التى تظهر فى حياة الموظف الفرد .

الحاجة للمعرفة (Need to Know) :

مبدأ تقليل الكم الفائض من المعلومات فى قنوات الاتصال الرأسية . ووفق هذا المبدأ، فإن الاتصالات إلى أسفل تنحصر فى قيام موظفى المستويات الدنيا بأداء أعمالهم فقط.

الحاجات (Needs) :

النقص الذى يحسه الفرد فى وقت معين .

التعزيز السلبي (Negative reinforcement) :

طريقة للابتعاد عن مثير غير مرغوب فيه تال لسلوك مطلوب .

الطريقة الجماعية الاسمية (Nominal group technique) :

إحدى طرق اتخاذ القرار الجماعى يتم فيها تجميع قرارات الأعضاء بطريقة منظمة لاتخاذ القرارات (انظر طريقة دلفى).

التكييف الاجرائى (Operant Conditioning) :

مدخل للدافعية يركز على العلاقة بين المثير والاستجابة والمكافأة .

المنظمات العضوية (Organic Organizations) :

المنظمات التى يقل فيها التخصص الوظيفى، وتزيد فيها درجة التفاعل بين الرئيس والمؤوس، و يتوافر فيها قدر من الاستقلالية للمؤوسين، وجو ملائم لاتخاذ القرارات بوساطة الرؤساء والمؤوسين .

الجو التنظيمى (Organizational Climate) :

مجموعة من خصائص بيئة العمل، تتعلق بمنظمة معينة، يمكن تقو يمها على أساس أسلوب تعامل المنظمة مع عاملها و بيئتها الاجتماعية وبيئة العمل فيها .

الثقافة التنظيمية (Organizational Culture) :

الفلسفات، والاستراتيجيات، والقيم، والمسلات، والمعتقدات، والتوقعات، والاتجاهات، والمعايير التى تربط المنظمة، و يشترك فيها كل العاملين بها .

التطوير التنظيمى (Organizational development) :

استخدام المعارف والأساليب المستمدة من العلوم السلوكية لزيادة الفعالية التنظيمية من خلال التكامل بين الحاجات الفردية للنمو والتطور وأهداف المنظمة .

المنظمات (Organizations) :

نظم تتفاعل مع البيئة وتهيء جوا ملائما يتيح للأفراد والجماعات التفاعل . و يتم تنظيمها أيضا لتحو يل المدخلات باستخدام وسائل تقنية وتحقيق أهداف معينة .

المردود (Output) :

النتيجة النهائية لسلسلة عملية تحو يل المدخلات فى المنظمة، وقد تكون منتجات أو خدمات أو حتى الشهرة .

نظرية المسار والهدف للقيادة (Path-Goal Leadership theory) :

إحدى نظريات القيادة التي تؤكد على تأثير القيادة على أهداف الرؤوس والطرق التي تفضى إلى تحقيق تلك الأهداف .

سرية الأجر (Pay Secrecy) :

إحدى السياسات التي تتبعها الإدارة وتتعلق بعدم إفشاء أو نشر رواتب الأفراد العاملين .

مداخل تغيير الأفراد (People Change approaches) :

تغيير الاتجاهات والدافعية والمهارات السلوكية عن طريق أساليب مختلفة، مثل : البرامج التدريبية، وأساليب الاختيار، وأساليب تقويم الأداء .

الإدراك (Perception) :

عملية انتباه الأفراد للمثيرات الواردة وترجمتها إلى رسائل تفيد الاستجابة المناسبة .

الأداء (Performance) :

المقياس الرئيسى التابع أو الذى يتم التنبؤ به فى الإطار الذى نستخدمه ، و يصلح كوسيلة للحكم على فعالية الأفراد .

أبعاد الأداء (Performance dimensions) :

أسس إصدار تقديرات لتقويم الأداء تتضمن جوانب ومهام ونتائج محددة تبنى على أساسها تقديرات تقويم أداء الأفراد والجماعات .

تقويم الأداء (Performance evaluation) :

الطريقة التي تحصل بها المنظمة على معلومات مرتدة حول فعالية العاملين كأفراد وجماعات، وتقوم بوظيفة المراجعة والرقابة في المنظمة .

الشخصية (Personality) :

مجموع الخصائص أو العناصر البشرية التي تحدد أو تصنف أو تميز الشخص . وتشمل عناصر : الشخصية، والذكاء، والاهتمامات، والقيم، والمعتقدات، والقوى العقلية . وتظهر فائدة تصنيف الشخصية فقط بالقدر الذى تستطيع به التنبؤ بالسلوك .

مقياس الشخصية (Personality measure) :

أى طريقة تستخدم فى تقويم الشخص على أساس مجموعة متنوعة من الخصائص البشرية . ومن الطرق المستخدمة كثيرا التقرير الذاتى . ومن أمثلة ذلك : البيان التفصيلى للشخصية المتعددة الأطوار فى منيسوتا، وبيان الشخصية فى كاليفورنيا، وسجل كودر . ونوع آخر لمقياس التقرير الذاتى يتمثل فى الأسلوب الإسقاطى، ومن أمثلته : اختبار بقعة الحبر، والاختيار الإدراكى للموضوع . ويتضمن النوع الثالث لمقياس الشخصية قيام شخص آخر بتقويم أحد الأفراد على أساس مجموعة متسلسلة من الأبعاد . أخيرا حاول المحللون تقويم الشخصية من خلال الملاحظة المباشرة لسلوك الفرد .

هيكل الشخصية (Personality Structure) :

مجموعة أو صورة جانبية للخصائص البشرية التي تصف الفرد وتجعله متفردا .

الانتشار (Pervasiveness) :

مدى انتشار ثقافة المنظمة بين العاملين .

مراحل الاستقرار (Plateaus) :

الفترات التي لا تكتسب فيها معارف جديدة فى عملية التعلم .

التعزيز الإيجابى (Positive reinforcement) :

تقديم مكافآت بكميات إيجابية، اعتمادا على الأداء الجيد، لدعم السلوك المرغوب فيه مستقبلا .

الدوافع الأولية والثانوية (Primary vs. secondary motives) :

التمييز بين الدوافع الغريزية (الفطرية) والآخرى المكتسبة بمرور الزمن عن طريق التعلم .

تدخل السلوك المسابى (Proactive inhibition) :

الحالة التي يتدخل فيها السلوك المكتسب سابقا عند تعلم نمط سلوكى جديد و يمنع تعلمه .

نظريات النفس للمداخعية (Process motivation theories) :

النظريات التي توضح كيفية تنشيط وإثارة السلوك أو توقفه .

المستكشف (Prospector) :

أحد الاستراتيجيات الائتلافية التي تركز على المجال الإبداعي، أو التوسع في المجال نفسه .

العقاب (Punishment) :

تطبيق جزاءات، اعتمادا على الأداء الضعيف، للقضاء على السلوك غير المرغوب فيه مستقبلا .

حلقات الجودة (Quality circles) :

جماعات من العاملين تكون داخل الجماعة الواحدة أو من عدة جماعات – لحل المشكلات التنظيمية عن طريق المشاركة .

نشاطات تحسين بيئة العمل (Quality of Work-life activities) :

سلسلة من التدخلات التنظيمية يقصد بها تحسين ظروف مكان العمل .

الترتيب (Ranking) :

أحد طرق تقويم الأداء يطلب فيه من المقوم ترتيب مجموعة من العاملين تنازليا على أساس أدائهم .

التقدير (Rating) :

طريقة تقليدية لتقويم الأداء يطلب فيها من المقوم تقويم الأداء على أساس مقدار أو مؤشر موحد . وعادة ما يتضمن التقدير استخدام مقاييس تقديرية شاملة .

التعزيز النسبي (Ratio reinforcement) :

جدول للمكافآت يربط التعزيز بالأفعال أو التصرفات مباشرة . ويمكن أن يكون هذا الجدول ثابتا أو متغيرا .

المتفاعل (Reactor) :

أحد الاستراتيجيات الائتلافية التي تستلزم تغيير مجال التركيز في نشاطات المنظمة، ويرتبط ذلك – أحيانا – بالنشاط السياسي .

القوة المرجعية (Referent Power) :

القدرة على التأثير المستندة على الارتباط بشخص قوى .

جدول التعزيز (Reinforcement Schedule) :

توقيت أو جدولة المكافآت .

نظرية التعزيز (Reinforcement Theory) :

أحد مداخل الدافعية الذي يقوم بدراسة العوامل التي تعمل على تنشيط وتوجيه وترسيخ السلوك .

عامل التعزيز أو المكافأة (Reinforcer or reward) :

الحدث أو المثير الذي يتبع عملا أو تصرفا ما، ويقلل من الحاجة الدافعة للفعل، ويقوى العادة التي أدت إلى الفعل بداية .

العلاقات (Relationships) :

العناصر المشتركة بين الأشخاص المرتبطة بوظيفة الفرد .

الموثوقية (Reliability) :

خاصية القياس أى أسلوب لتقويم الأداء يستلزم أن يتم جمع المعلومات المتعلقة بالأداء بطريقة متوازنة ومنظمة . فالموثوقية لازمة وشرط أساسي للصحة .

أسس توزيع الحوافز (Reward bases) :

الطرق المختلفة لتوزيع الحوافز في المنظمات . وقد كانت العدالة، والمساواة، والقوة، والحاجات، أسسا لتوزيع الحوافز في أوقات مختلفة، إلا أن الإدارة تواجه مشكلة حينما تتعارض هذه الأسس مع وضع سياسة للحوافز في المنظمة .

سياسة الحوافز (Reward Policy) :

السياسة التنظيمية المتعلقة بأنواع وكميات المكافآت، والطرق التي توزع بها في المنظمات .

قوة الحافز (Reward Power) :
القدرة على التأثير المبنية على مقدرة القائد على مكافأة الأداء الجيد .

الحوافز (Rewards) :
نتائج أو أحداث في المنظمة تشبع الحاجات المرتبطة بالعمل .

المجازفة (Risk) :
عنصر الغموض في اتخاذ القرارات .

نزعة المجازفة (Risk Propensity) :
إحدى خصائص الشخصية المتعلقة بحب الشخص للمغامرة من عدمه .

الدور (Role) :
أنماط السلوك المتوقعة والمدركة والمؤداة المنسوبة إلى وظيفة معينة .

غموض الدور (Role ambiguity) :
عدم الوضوح في واجبات الوظيفة وسلطاتها ومسئولياتها، مما يؤدي إلى عدم التأكد والرضا .

بناء فرق تحليل الأدوار (Role analysis team building) :
الجهود المبذولة لتوضيح توقعات ومسئوليات أدوار أعضاء الفريق . و يمكن أن يتم هذا التوضيح من خلال الاجتماعات والنقاش الجماعي .

صراع الأدوار (Role Conflict) :
حالة من التوتر تنشأ نتيجة للمطالب العديدة والتوجهات المتعارضة لشخصين أو أكثر عند أدائهم لأدوارهم، مما يؤدي إلى حالة من القلق .

تشكيل الأدوار (Role modelling) :
أحد العوامل العديدة التي يمكن أن ترسخ ثقافة المنظمة . وعموماً فإن تشكيل السلوك هو الطريقة التي يسلك بها قادة المنظمة و يعلمون بها العاملين الآخرين ليحذوا حذوهم .

العلوم (Science) :
بصفة عامة، وسيلة (الحصول على المعلومات وتقديمها بطريقة منظمة)، وهدف (تحديد طبيعة أو أسس ما يراد دراسته) أكثر من كونها ظاهرة معينة .

الأسلوب العلمي (Scientific approach) :
طريقة تتضمن خمس خطوات : معرفة وتحديد المشكلة أو العائق أو الفكرة، ومراجعة النظرية والنموذج، ووضع الفروض، واختيار المنهجية، والملاحظات الفعلية، واختبار الفروض والتجربة .

الإدارة العلمية (Scientific management) :
جزء من أدب الإدارة ظهر خلال الفترة ١٨٩٠ - ١٩٣٠، يتضمن أفكاراً ونظريات لمهندسين اهتموا بمجالات تصميم الوظائف ونظم الحوافز والاختيار والتدريب .

تدريب الحساسية (Sensitivity training) :
أحد طرق التدريب الذي يعنى بزيادة معارف الناس ووعيهم الذاتي وتأثيرهم على الآخرين .

النظريات الموقفية للقيادة (Situational Leadership theories) :
مداخل لدراسة القيادة تركز على أهمية العوامل الموقفية (خصائص القائد والمرؤوسين، والمهام، والعوامل التنظيمية) لفعالية القائد .

الانحدار (Slope) :
أحد الخصائص الرئيسية لمنحنى التعلم الذي يقيس سرعة التغير في السلوك بسبب التعلم .

الكثافة الاجتماعية (Social density) :
مقياس مادي لعدد أعضاء الجماعة الذين يعملون في مواقع متقاربة .

البيئة الاجتماعية (Societal environment) :

قوى خارجية تؤثر على ما يحدث داخل المنظمة، من بينها : العوامل السياسية، والاقتصادية، والتقنية، والرقابة الحكومية، والموارد .

مدخل تصميم النظم الاجتماعية الفنية (Socio-technical systems design approach) :

أحد أساليب التصميم التنظيمي الذي يسعى إلى التكامل بين النظم الفرعية التقنية والاجتماعية للمنظمة، لإنشاء هيكل تنظيمي عضوي ومن يستطيع التعامل مع التنوع البيئي، و يوفر الكفاءة التنظيمية ورضا العاملين في نفس الوقت .

نطاق الإشراف (Span of control) :

عدد الرؤوس الذين يرتبطون بالمشرف مباشرة .

الاستعادة التلقائية (Spontaneous recovery) :

ظاهرة تحسن السلوك أو الأداء الوظيفي التلقائي الذي يحدث بعد فترة من الراحة . فالراحة، في الواقع، تبديد الآثار المعوقة للأداء .

الثبات (Stability) :

أحد جوانب الموثوقية في تقويم الأداء، يستلزم أن تبقى المعلومات الناتجة عن أى طريقة لتقويم الأداء ثابتة بمرور الزمن، مادام أداء الموظف دون تغيير .

المركز (Status) :

الوضع الاجتماعي داخل المجموعة يخصص على أساس الموقع في المجموعة أو الخصائص الفردية .

توافق المراكز (Status Congruence) :

الاتفاق بين أعضاء الجماعة حول مواقعهم النسبية داخل المجموعة .

التمهيط (Stereotyping) :

خطأ إدراكي يحدث حينما يكون الشخص رأيا عن شخص آخر، على أساس أفكار أو انطباعات كونت عن المجموعة التي ينتمي إليها ذلك الشخص، وعلى ذلك يتم إغفال الفروق الفردية داخل الجماعة .

تمييز المثيرات (Stimulus discrimination) :

القدرة على معرفة الفروق بين المثيرات وتغيير السلوك وفق تلك الفروق .

تعميم المثيرات (Stimulus generalization) :

القدرة على معرفة أوجه الشبه بين المثيرات وبالتالي تحويل السلوك من مثير إلى آخر .

الاستجابة للمثير (Stimulus response) :

الوحدة الأساسية للتعلم (التعود) في نموذجي : التكيف التقليدي، والاجرائي .

الاستراتيجية (Strategy) :

خطة أو بيان توجيهي يربط بين حالة بيئة المؤسسة ونوعية مواردها الداخلية، يصاغ بطريقة تعكس كيفية تحقيق الأهداف المقررة .

الضغط (Stress) :

تجربة ذاتية يترتب عليها اختلال نفسى أو جسدى لدى الفرد، ينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الشخص نفسه .

الالتزم (Strictness) :

خطأ يرتبط بطرق تقدير الأداء التقليدية في أغلب الأحيان، و يحدث حينما يضع المقوم، خطأ، تقديرات مماثلة لمجموعة من العاملين دون أن تعكس هذه التقديرات التوزيع الحقيقي للأداء . وفي هذه الحالة تتجه كل التقديرات إلى التجمع في أدنى المقياس .

مداخل التغيير الهيكلي (Structural Change approaches) :

التغييرات التي تجرى من خلال التعليمات والاجراءات والسياسات الرسمية وإعادة التنظيم .

الاحلال (Substitutability) :

مصدر للقوة يتعلق بعدم قدرة الوحدات أو الأشخاص الآخرين على الحصول على الموارد التي يملكها آخر .

نشاطات نتائج الاستبيان (Survey Feedback activities) :

النشاطات التي تركز على جمع بيانات مسحية، وإعداد خطة عمل على أساس نتائج تحليل البيانات .

التفاعل الرمزي (Symbolic Interaction) :

أحد نماذج الاتصال الذي يركز على العملية الثنائية لمعالجة الرموز (الرسائل المجفرة) وترجمتها (الرسائل المترجمة) . و يشير النموذج إلى عدد من الطرق التي يمكن أن تحدث تحريفا في المعلومات المنقولة .

بيئة العمل (Task Environment) :

عوامل داخل المنظمة أو خارجية يمكن أن تؤثر على مستوى أداء الوحدة أو الجماعة .

جماعة العمل الخاصة (Task group) :

جماعة رسمية تنشأ من قبل المنظمة لإنجاز مهمة معينة .

أنواع المهام (Task Types) :

استراتيجية لتصنيف مهام الجماعة على أساس أحد ثلاثة أغراض : الإنتاج أو النقاش والتحليل أو حل المشكلات .

غموض المهام (Task Uncertainty) :

مدى ما تسببه الأحداث الداخلية أو الخارجية من عدم التأكد أو الشك في إمكانية التنبؤ بمهام العمل .

مداخل التغيير التقني (Technological Change approaches) :

تغييرات تركز على إعادة النظر في : انسياب العمل، وتصميم مكان العمل، والوصف الوظيفي، ومعايير العمل .

التقنية (Technology) :

النشاطات التي يؤديها الأفراد، والآلات، في الإطار التنظيمي باستخدام مدخلات تقنية، مثل : السلع الرأسمالية، وأساليب الإنتاج الفنية، والمعارف الإدارية وغير الإدارية .

النظرية (Theory) :

ترتيب وتنظيم العلاقات بين المتغيرات لنموذج يمثل جانبا أو جزءا من الواقع المشاهد أو الملموس .

نظرية التناظر الإدراكي (Theory of Cognitive dissonance) :

نموذج للتحكم في الدوافع قدمه ليون فستنجر (L. Festinger) . ووفق هذا النموذج، تتضمن كل المثيرات الواردة معارف أو معلومات . فإذا تعارضت أو اختلفت تلك المعلومات عما يتوقعه الفرد يحدث التناظر الإدراكي، والتناظر الإدراكي بغيض بالنسبة للفرد ولكنه يحرك السلوك .

الحد (الأدنى) (Threshold) :

درجة قوة المثير اللازمة لإدراكه .

التكيف الزمني (Time Orientation) :

مدى تكيف أو توجه الأفراد أو الجماعات نحو النتائج قصيرة أو طويلة المدى .

نظرية سمات القيادة (Trait Leadership theories) :

مداخل لدراسة القيادة تسعى إلى تحديد مجموعة متناهية من الخصائص أو السمات التي يمكن أن تميز بين القائد الفعال وغير الفعال .

التحويل (Transformation) :

عملية تحويل هيئة أو شكل أو حالة أو اتجاه المدخلات باستخدام التقنية .

نظرية نمط الشخصية أ، ب (Type A/B theory) :

مدخل تم تطويره بواسطة اثنتين من إخصائى أمراض القلب : فريدمان وروزمان، يفترض وجود علاقة بين السلوك وأمراض القلب . فبينما يظهر نمط الشخصية (أ) سمات مثل : العدوانية، والضييق، والنشاط، والتنافس، والانفعال بمواعيد الانجاز المقررة، يتجه سلوك نمط الشخصية (ب) عموما إلى الهدوء .

المقاييس غير المنظورة (Unobstrusive measures) :

جمع البيانات عن طريق تقصى الآثار والسجلات والمحفوظات، والملاحظة العادية، والأجهزة .

قوة جذب الفعل (Valence) :

القوة أو القيمة التى يحددها الفرد لمكافأة أو حافز معين .

الصحة (Validity) :

خاصية لقياس أى أسلوب لتقويم الأداء، يتطلب أن تكون المعلومات المتعلقة بفعالية الأداء قد جمعت، بحيث تكون وثيقة الصلة بغرض مراجعة الأداء .

المتغير (Variable) :

رمز تخصصى له أرقام أو قيم محددة .

جماعة المنتج الجديد (Venture group) :

مجموعة من العاملين تكون داخل المنظمة بغرض دراسة واقتراح وتنفيذ خط إنتاج جديد أو خدمة جديدة .

نموذج التكيف مع العمل (Work adjustment model) :

نظرية فى الأداء والرضا الوظيفى ودوران العمل، تقوم على أساس درجة التوافق أو التطابق بين شخصية الفرد والمتطلبات والمكافآت المتوافرة فى الوظيفة .

□□ المترجم فى سطور :

● ● جعفر أبو القاسم أحمد.

- من مواليد الكاملين بالسودان، فى ١٠/٤/١٩٤٧م.

● مؤهلاته العلمية :

- ماجستير إدارة عامة من جامعة بنسلفانيا، الولايات المتحدة الأمريكية.

● خبراته العملية :

- عمل م / ضابط بحوث بوزارة الشباب والرياضة بالسودان من عام ١٩٧١ - ١٩٧٢م.
- عمل فى السودان مدير مكتب تنفيذى من عام ١٩٧٢ - ١٩٧٦م، ثم محللاً إدارياً من عام ١٩٧٦ - ١٩٧٧م.
- ثم رئيساً لسكرتارية المؤتمرات من عام ١٩٧٧ - ١٩٧٩م.
- عمل عضواً هيئة تدريب بمعهد الإدارة العامة بالرياض من عام ١٤٠٢هـ - ١٤٠٧هـ.

● من أعماله العلمية المنشورة :

- التدريب الإدارى للتنمية، كتاب مترجم، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٠٥هـ.
- أساليب المقابلات فى الاستشارات الإدارية، مقال بمجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٠٥هـ.

□□ المراجع فى سطور :

● ● دكتور على محمد عبد الوهاب.

- من مواليد سوهاج، بمصر فى ١٠/١١/١٩٤١م.

● مؤهلاته العلمية :

- دكتوراه فى علم الاجتماع من جامعة ماسا تشوستش، الولايات المتحدة الأمريكية، عام ١٩٧١م.

● خبراته العملية :

- عمل معيداً بجامعة الأزهر من عام ١٩٦٢ - ١٩٦٣ م، ثم معيداً بجامعة عين شمس من عام ١٩٦٣ - ١٩٦٥ م.
- عمل مدرسا بجامعة عين شمس من ١٩٦٥ - ١٩٦٧ م.
- عمل عضو هيئة تدريس بمعهد الإدارة العامة في الرياض سابقا.

● من أعماله العلمية المنشورة :

- إدارة الأفراد، كتاب، ١٩٧٤ م.
- مبادئ الإدارة العامة، كتاب، معهد الإدارة العامة، الرياض، ١٤٠٣ هـ.
- مؤلفات أخرى.

٤٠ ريالاً

طبع في مطبع معهد الإدارة العامة ١٤١٢هـ